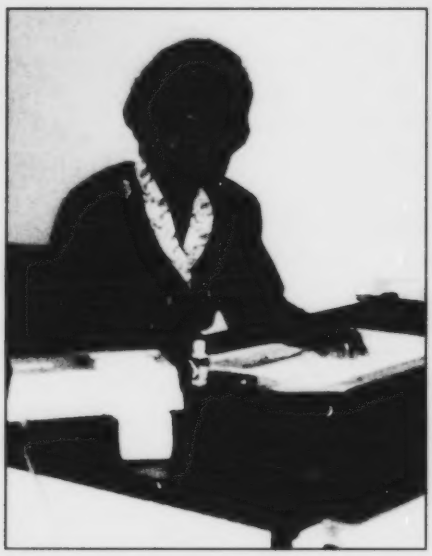
Employment and Immigration Canada

Emploi et Immigration Canada

# Annual Report

## 1989·1990



Canada

*EIC: Where people matter*

# Annual Report

## 1989·1990

CA-065/9/90

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

If you require additional copies of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du Portage
Hull, Québec
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313

If you require an audio-cassette of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du Portage
Hull, Québec
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313

This report is printed on recycled paper

© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. MP1-1990

ISBN 0-662-57805-8

91-01302/

Minister of Employment
and Immigration

CANADA

Ministre de l'Emploi
et de l'Immigration

His Excellency
Governor General of Canada

May it please your Excellency:

I have the pleasure to submit to your Excellency the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1989-1990.

Respectfully submitted,

Barbara McDougall

Ottawa, Canada K1A 0J9

Deputy Minister and Chairman
Employment and Immigration Canada

Sous-ministre et Président
Emploi et Immigration Canada

Ottawa K1A 0J9

The Honourable Barbara McDougall, P.C., M.P.
Minister of Employment and Immigration
Ottawa

Madam Minister:

We have the pleasure to submit the Annual Report of the Canada Employment and Immigration Commission and the Department of Employment and Immigration for the fiscal year 1989-1990.

Respectfully submitted,

A. Kroeger

Arthur Kroeger,
Chairman and Deputy Minister

Nick Mulder,
Vice Chairman and
Associate Deputy Minister

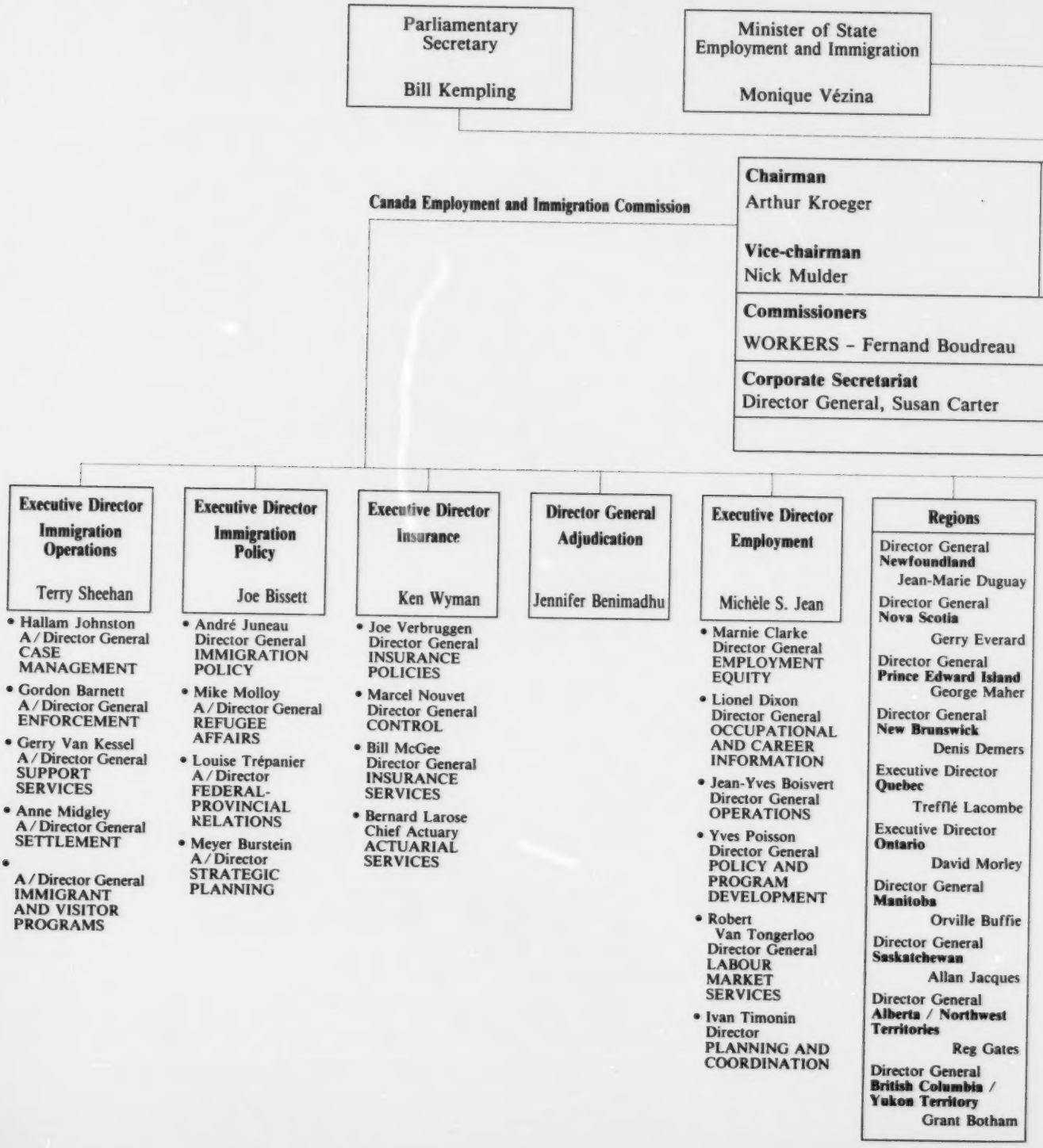
Peter Doyle

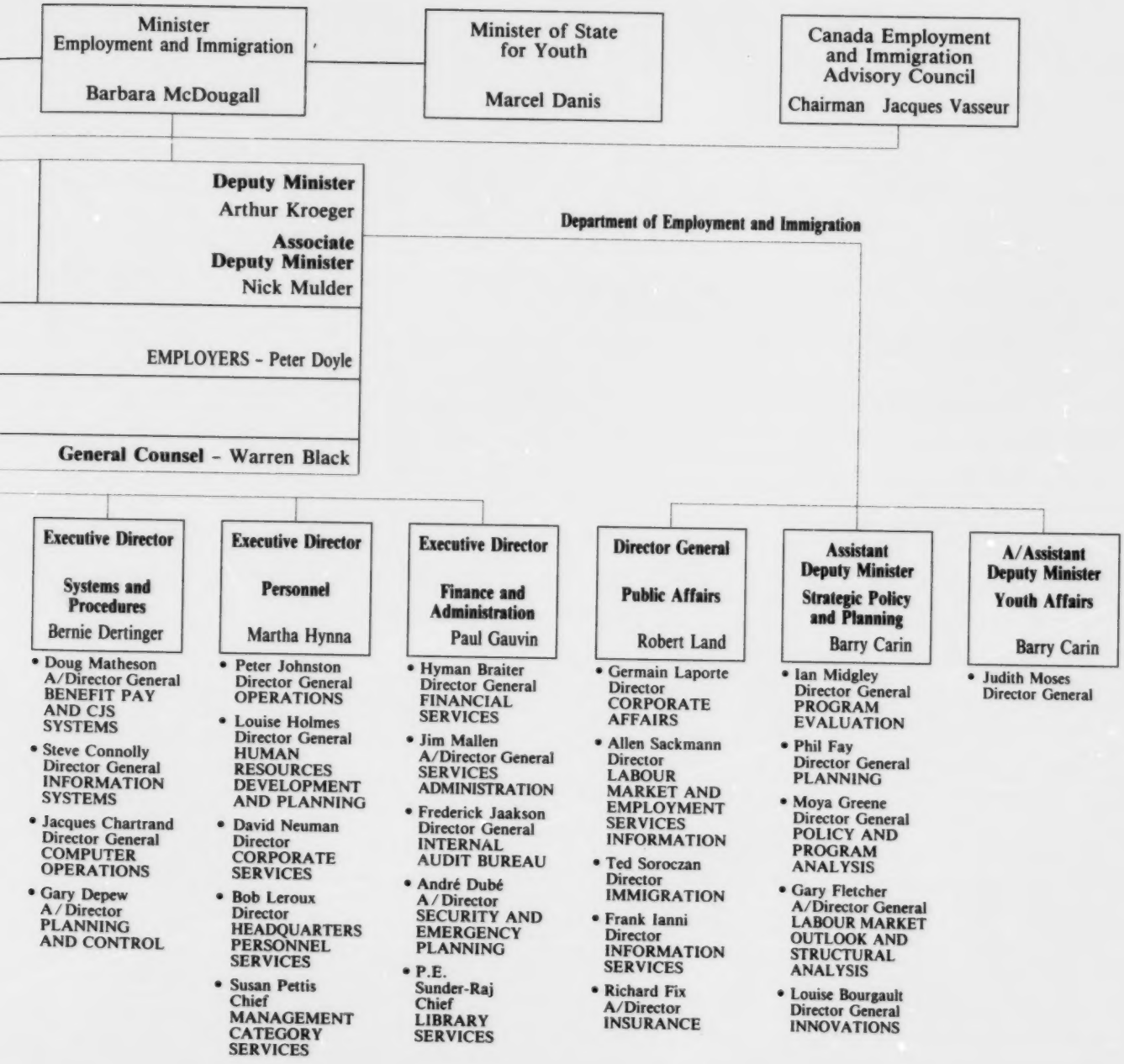
Peter Doyle,
Commissioner (Employers)

Fernand Boudreau

Fernand Boudreau,
Commissioner (Workers)

Canada


Parliamentary Secretary
Bill Kempling
Minister of State Employment and Immigration
Monique Vézina
Canada Employment and Immigration Commission
Chairman
Arthur Kroeger
Vice-chairman
Nick Mulder
Commissioners
WORKERS - Fernand Boudreau
Corporate Secretariat
Director General, Susan Carter
Executive Director Immigration Operations
Terry Sheehan
• Hallam Johnston A/Director General CASE MANAGEMENT
• Gordon Barnett A/Director General ENFORCEMENT
• Gerry Van Kessel A/Director General SUPPORT SERVICES
• Anne Midgley A/Director General SETTLEMENT
• A/Director General IMMIGRANT AND VISITOR PROGRAMS
Executive Director Immigration Policy
Joe Bissett
• André Juneau Director General IMMIGRATION POLICY
• Mike Molloy A/Director General REFUGEE AFFAIRS
• Louise Trépanier A/Director FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS
• Meyer Burstein A/Director STRATEGIC PLANNING
Executive Director Insurance
Ken Wyman
• Joe Verbruggen Director General INSURANCE POLICIES
• Marcel Nouvet Director General CONTROL
• Bill McGee Director General INSURANCE SERVICES
• Bernard Larose Chief Actuary ACTUARIAL SERVICES
Director General Adjudication
Jennifer Benimadhu
Executive Director Employment
Michèle S. Jean
• Marnie Clarke Director General EMPLOYMENT EQUITY
• Lionel Dixon Director General OCCUPATIONAL AND CAREER INFORMATION
• Jean-Yves Boisvert Director General OPERATIONS
• Yves Poisson Director General POLICY AND PROGRAM DEVELOPMENT
• Robert Van Tongerloo Director General LABOUR MARKET SERVICES
• Ivan Timonin Director PLANNING AND COORDINATION
Regions
Director General Newfoundland
Jean-Marie Duguay
Director General Nova Scotia
Gerry Everard
Director General Prince Edward Island
George Maher
Director General New Brunswick
Denis Demers
Executive Director Quebec
Trefflé Lacombe
Executive Director Ontario
David Morley
Director General Manitoba
Orville Buffie
Director General Saskatchewan
Allan Jacques
Director General Alberta / Northwest Territories
Reg Gates
Director General British Columbia / Yukon Territory
Grant Botham


Minister
Employment and Immigration
Barbara McDougall
Minister of State
for Youth
Marcel Danis
Canada Employment
and Immigration
Advisory Council
Chairman Jacques Vasseur
Deputy Minister
Arthur Kroeger
Associate
Deputy Minister
Nick Mulder
Department of Employment and Immigration
EMPLOYERS - Peter Doyle
General Counsel - Warren Black
Executive Director
Systems and
Procedures
Bernie Dertinger
• Doug Matheson A/Director General BENEFIT PAY AND CJS SYSTEMS
• Steve Connolly Director General INFORMATION SYSTEMS
• Jacques Chartrand Director General COMPUTER OPERATIONS
• Gary Depew A/Director PLANNING AND CONTROL
Executive Director
Personnel
Martha Hynna
• Peter Johnston Director General OPERATIONS
• Louise Holmes Director General HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND PLANNING
• David Neuman Director CORPORATE SERVICES
• Bob Leroux Director HEADQUARTERS PERSONNEL SERVICES
• Susan Pettis Chief MANAGEMENT CATEGORY SERVICES
Executive Director
Finance and
Administration
Paul Gauvin
• Hyman Braiter Director General FINANCIAL SERVICES
• Jim Mallen A/Director General SERVICES ADMINISTRATION
• Frederick Jaakson Director General INTERNAL AUDIT BUREAU
• André Dubé A/Director SECURITY AND EMERGENCY PLANNING
• P.E. Sunder-Raj Chief LIBRARY SERVICES
Director General
Public Affairs
Robert Land
• Germain Laporte Director CORPORATE AFFAIRS
• Allen Sackmann Director LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT SERVICES INFORMATION
• Ted Soroczan Director IMMIGRATION
• Frank Ianni Director INFORMATION SERVICES
• Richard Fix A/Director INSURANCE
Assistant
Deputy Minister
Strategic Policy
and Planning
Barry Carin
• Ian Midgley Director General PROGRAM EVALUATION
• Phil Fay Director General PLANNING
• Moya Greene Director General POLICY AND PROGRAM ANALYSIS
• Gary Fletcher A/Director General LABOUR MARKET OUTLOOK AND STRUCTURAL ANALYSIS
• Louise Bourgault Director General INNOVATIONS
A/Assistant
Deputy Minister
Youth Affairs
Barry Carin
• Judith Moses Director General

March 1990

# Table of Contents


| | Page |
|---|---|
| **Highlights** | 1 |
| **The Commissioners** | 3 |
| **Overview of the Commission/Department** | 5 |
| **Economic Overview** | 8 |
| **Minister of State for Youth** | 9 |
| **Labour Force Development Strategy (LFDS)** | 11 |
| **Employment** | 13 |
| National Employment Services | 13 |
| Labour Exchange | 14 |
| Job Information Centres | 14 |
| CECs for Students | 14 |
| Employment Counselling | 14 |
| Outreach | 16 |
| Labour Market Adjustment | 17 |
| Industrial Adjustment Service | 17 |
| Foreign seasonal agricultural workers | 17 |
| Canadian Rural Transition Program (CRTP) | 17 |
| Agricultural Employment Services (AES) | 17 |
| Human resource planning | 17 |
| Labour Market Information | 17 |
| National Occupational Classification | 18 |
| Occupational Standards | 18 |
| National Employment Services System (NESS) | 18 |
| JOBSCAN | 19 |
| CHOICES | 19 |
| Canadian Jobs Strategy | 20 |
| Providing help where it is most needed | 20 |
| Job Development | 20 |
| Job Entry | 21 |
| Skill Shortages | 21 |
| Skill Investment | 21 |
| Work Sharing | 21 |
| Community Futures | 21 |
| Innovations | 21 |
| Social Assistance Recipients | 21 |
| Doing what works best | 21 |
| Local decision making | 22 |
| Labour Force Development Strategy | 22 |
| Employment Equity | 22 |
| **Unemployment Insurance** | 27 |
| Service to our clients | 27 |
| Unemployment Insurance Administrative Improvements | 27 |
| Labour Force Development Strategy | 27 |
| Overpayment recovery | 27 |
| Unemployment Insurance Appeal System | 28 |
| Premium Reduction Program | 28 |
| Investigation and Control | 28 |
| The Social Insurance Number (SIN) | 28 |
| Financial operations of the UI program | 28 |
| **Immigration** | 32 |
| Policy highlights | 32 |
| Intergovernmental relations | 32 |
| Consultations | 32 |
| Annual refugee plan | 33 |
| Admissions | 34 |
| Business Immigration | 34 |
| Immigrant and visitor programs | 35 |
| Refugee Determination Process | 35 |
| Settlement | 37 |
| Program delivery | 38 |
| International agreements | 39 |
| Adjudication | 39 |
| Foreign operations | 40 |
| Immigration statistics | 42-48 |
| **Corporate Services** | 49 |
| Strategic Policy and Planning | 49 |
| Financial Services | 50 |
| Services Administration | 51 |
| Emergency Preparedness and Security Directorate | 51 |
| Library | 52 |
| Personnel Services | 52 |
| Systems and Procedures | 53 |
| Public Affairs Branch | 53 |
| Corporate Secretariat | 55 |
| Internal Audit Bureau | 56 |
| **Statement of Operations** | 57 |
| **Report of the Auditor General of Canada relating to the Unemployment Insurance Account** | 71 |

## Acronyms and abbreviations used frequently in this report

| | |
|---|---|
| CEC | Canada Employment Centre |
| CIC | Canada Immigration Centre |
| CJS | Canada Jobs Strategy |
| UI | Unemployment Insurance |
| LFDS | Labour Force Development Strategy |
| CRS | Claimant Re-employment Strategy |
| EIC | Employment and Immigration Canada |
| CEIC | Canada Employment and Immigration Commission |

# Highlights

## Economic Overview

☐ Employment grew at a moderate pace. Approximately 12,529,000 Canadians were employed in 1989-90, an increase of 219,000 from the year before.

☐ Unemployment continued to decline to an average of 7.5% in 1989-90 from 7.7% in 1988-89.

☐ Adult male employment increased by 99,000 or 1.8%, and adult female employment rose by 157,000 or 3.7%.

☐ Improved employment prospects for youth resulted in a decline in their unemployment to 11.5% in 1989-90 from 11.8% the previous year.

☐ Employment increased in most industries in 1989-90. Growth leaders included transportation, communications and other utilities (5.6%), construction (5.2%), public administration (4.4%), finance, insurance and real estate (2.5%) and community, business and personal services (1.8%).

## Employment

☐ Employment and Immigration Canada is committed to "finding people for jobs and jobs for people, and failing this, to provide temporary financial support, where necessary." To help achieve this objective, Canada Employment Centres (CECs) provide for the delivery of employment and insurance programs to the public, including both employers and workers.

☐ CEC counsellors received additional training in employment counselling in order to provide the highest quality of service possible to our clients.

☐ The Competency-Based Training Program equips employment counsellors with the knowledge to serve worker clients and assess employers' needs.

☐ CHOICES is an interactive computer data base containing information on occupations, programs of study and Canadian educational institutions.

☐ The Job Accommodation Network (JAN) is an innovative toll-free hotline operating across Canada. By calling 1-800-JAN-CANA, employers can reach a bilingual consultant who has access to a database with more than 11,000 specific ideas to accommodate persons with disabilities.

☐ To further enhance services to designated groups and to ensure their fair and equal access to employment opportunities, EIC has designated co-ordinators across Canada.

☐ The level of participation by designated groups in programs and services was monitored.

☐ Increased decentralization of decision-making made CECs better able to respond to local community needs.

☐ Introduced in 1985 as an experimental summer project, WOW was expanded in 1989 to include pilot year-round projects in every province. The expenditures were $20 million, with more than 12,600 student participants.

## Employment (cont'd)

☐ Surveys were designed in 1989-90 to obtain feedback from both our worker and employer clients on EIC programs and services.

☐ EIC signed 230 Human Resource Planning Agreements with the private sector, foreign governments and other federal departments. In 1989, positive results were obtained through human resource planning agreements and adjustment assistance. There are plans for expansion of these activities to help Canadian industry face adjustment pressures more effectively and increase industry's commitment to training.

☐ Central to all our programs and services is the principle of employment equity. EIC developed the *Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups* which provides employers with statistical information derived from the 1986 Census on the four designated groups. The report's tables show the representation of designated groups in the total population, workforce and Canadian labour force.

☐ The Claimant Re-employment Strategy is an integral part of the Labour Force Development Strategy (LFDS) announced by the federal government in April, 1989. This strategy is specially designed to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer term program measures.

## Immigration

☐ Immigration landings in 1989 totalled slightly more than 190,000 persons.

☐ Public consultations on a five-year plan for immigration levels were launched by the minister in the fall.

☐ Changes in Eastern Europe and the Soviet Union allowed much higher numbers of people to leave countries of the region, bringing about a significant increase in private sponsorships.

☐ As a result of international co-operation, there now exists a United Nations plan to resolve the situation of Indochinese asylum seekers over a span of three years.

☐ Settlement activities have been enhanced. The Settlement Language Program has been made permanent. This allows Canada to offer language training and orientation to immigrants awaiting issuance of their visas.

☐ Considerable improvements were made to the Immigrant Investor Program through federal-provincial co-operation, new regulations and a monitoring system.

☐ Chapter 15 of the Canada-United States Free Trade Agreement was implemented on January 1, 1989, making it easier for Canadian and American business travellers to cross the border.

☐ During 1989, approximately 22,000 refugee claims were received and are being processed. The new asylum procedures introduced in 1989 establish a balance between the protection of genuine refugees and the prevention of abuse by economic migrants seeking to avoid regular immigration channels.

## Insurance

☐ CECs handled 3.0 million claims for Unemployment Insurance (UI), Regional Computer Centres issued 30 million benefit warrants worth almost $11.3 billion and CEC staff answered almost 25 million enquiries from the public about UI.

☐ Compared with 1988, 0.8 % less claims were allowed; weekly payments were on average 6.5 % higher; the average number of weeks paid for initial claims allowed was up by 0.6 %; and the average number of people drawing UI benefits increased by 1.4 %.

☐ 993,807 new Social Insurance Numbers were issued.

☐ There were 986,671 claimant and employer investigations.

☐ In 1989, net benefit payments were $11,373 million.

☐ 1989 operations produced a $758 million surplus in the UI Account, leading to a cumulative surplus of $1,113 million.

☐ The Annuities Branch continued to administer about 190,000 government annuity contracts and group certificates held by Canadians.

# The Commissioners

*The four commissioners of the Canada Employment and Immigration Commission, (left to right): Fernand Boudreau, commissioner (workers); Nick Mulder, vice-chairman; Peter Doyle, commissioner (employers); Arthur Kroeger, chairman.*

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) is headed by a chairman, vice-chairman, and two commissioners — a commissioner for employers and a commissioner for workers.

Each commissioner is appointed by Order in Council for a five-year term. The commissioner (workers) is appointed after consultations with worker organizations and the commissioner (employers) is appointed after consultation with employer organizations.

The commissioners for workers and employers make recommendations regarding policies and programs, regulatory changes and other matters affecting Unemployment Insurance, Employment, and Immigration.

The chairman of the Canada Employment and Immigration Commission is also deputy minister of the Department of Employment and Immigration. The vice-chairman of the commission is also the associate deputy minister of the department.

# Overview of the Commission/Department

Because one out of every five people in Canada — immigrants, workers, employers, young people — is in direct contact with Employment and Immigration Canada, EIC is committed to encouraging Canadians to make constructive suggestions on how to make its programs and services more effective.

Consistent with this desire to forge stronger partnerships with a wide cross section of Canadian society, 1989-90 saw a high level of public participation in the development of EIC programs.

In 1989-90, broadly based consultations explored the economic, demographic and socio-cultural impacts of future immigration levels. Seven regional meetings involving the provinces, non-government organizations, academics and federal government agencies and other participants formed an important basis for determining the federal government's five-year plan for immigration levels.

The Labour Force Development Strategy (LFDS), introduced in April 1989, is designed to ensure that the Canadian labour force of the 1990s will be highly skilled and capable of adapting to an evolving work environment brought on by technological and demographic change. Highlights of LFDS include proposals to increase assistance to employers for human resource planning, special help to displaced older workers, more job-related training for young people and more generous benefits for new parents and workers aged 65 and over. These proposed measures are to be financed through a reallocation of resources in the Unemployment Insurance program.

Bill C-21, a series of amendments to the Unemployment Insurance Act and an integral part of LFDS, was introduced in the House of Commons on June 1, 1989. The proposed legislation would, among other things, assist more people to attain the skills necessary to improve their employment prospects. Bill C-21 was referred to the Senate in November 1989 and was still under consideration by the Senate at the end of the 1989-90 fiscal year.

Many elements of LFDS were discussed by task forces organized by the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), a consultative body that provides a forum for discussions among representatives of labour, business and the federal and provincial governments. More than 600 Canadians participated.

Also as a result of LFDS, EIC decided to take a fresh look at its management systems and program delivery mechanisms to improve service to its clients. In fall 1989, a series of managers' forums were held for all EIC managers to discuss the impact LFDS would have on their day-to-day operations at Canada Employment Centres, regional headquarters and national headquarters and how all managers could work together to achieve the goals of LFDS.

Significant improvements were made in linkages between Unemployment Insurance (UI) and Employment programs to provide a continuum of services to our clients to enhance their re-employment prospects. The Claimant Re-employment Strategy is a practical example of how EIC can make more active use of UI to develop new ways of helping UI claimants find jobs more quickly.

The Immigration program was restructured to give it greater flexibility in dealing with a mounting workload. The changes address the need for long-range policy development and strategic planning, while acknowledging day-to-day requirements to deal with an increasing number of clients.

In addition to again making quality of service a corporate priority in 1989-90, Employment and Immigration adopted the slogan, "EIC: Where people matter" as a complement to its philosophy of management which states, "our clients are why we exist" and "our employees are our most valuable resource."

## Organization

Employment and Immigration Canada is made up of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) and the Department of Employment and Immigration which were established under the 1977 Employment and Immigration Reorganization Act. The commission is responsible for all employment, unemployment insurance and immigration programs. It is headed by four persons appointed by the Governor in Council — a chairman, a vice-chairman and two commissioners. In order to reflect the Canadian marketplace, one commissioner is appointed after consultations with worker organizations and the other after consultations with employer organizations. The following groups make up the national headquarters of CEIC: Immigration, Insurance, Employment and Adjudication are concerned with service to the public. Personnel, Finance and Administration, and Systems and Procedures provide professional, technical and administrative support services.

The department, closely associated with the commission and located at national headquarters, consists of Public Affairs, Strategic Policy and Planning and Youth Affairs. The chairman and vice-chairman of the commission are also the deputy minister and associate deputy minister of the department.

## EIC Mission Statement

At EIC, we help people find jobs or collect unemployment insurance benefits between jobs. We manage the entry of immigrants, refugees and visitors. We help workers and employers change as the workplace changes. We also help people learn new skills or start businesses. In short, EIC is an organization where people matter.

## Objectives

### Employment

- ☐ To provide Canadian Jobs Strategy (CJS) participants with the skills and work experience needed to obtain long-term employment.
- ☐ To use the most appropriate mechanism to meet client needs as identified through local planning strategies.
- ☐ To increase access to employment by designated groups through participation in Canadian Jobs Strategy activities.
- ☐ To increase the number of Unemployment Insurance claimants undertaking training to acquire skills for re-employment.
- ☐ To provide selected Unemployment Insurance claimants with the means to get jobs.
- ☐ To encourage employers to engage in human resource planning and training as a means of assuming greater responsibility for the development of workers.
- ☐ To provide clients with the information they need on the labour market and employment opportunities.

### Insurance

- ☐ To process claims for Unemployment Insurance (UI) benefits accurately, rapidly and at least cost.
- ☐ To offer an accessible enquiries service at Unemployment Insurance Telecentres.
- ☐ To protect the integrity of the Unemployment Insurance Account.

**Immigration**

- To respond in a timely manner to applications for sponsorship, assisted relatives and permanent residence in Canada through an efficient inland selection and control function.
- To keep the accumulated enquiry workload at an agreed-upon target through an efficient enquiry process.
- To deter illegal immigration through the implementation of an effective investigations strategy and efficient investigations function.
- To resolve backlogged refugee claims in an efficient manner.

## Our Philosophy of Management

Our Philosophy of Management is to work together to provide the best service we can for our clients and the community.

From this philosophy, there flows a number of principles:

- Our clients are why we exist.
- Our employees are our most valuable resource.
- Our managers, in partnership with employees, are responsible for achieving our mission.
- Our communications and systems must support our managers and employees in the delivery of service to our clients.

Our Philosophy of Management is a natural extension of the mission statement because it outlines the central beliefs and values which should form the basis for success in carrying out our mission. It identifies the type of behavior which we consider important in our relations with our clients, employees and economic partners.

The major theme of the philosophy, and the beliefs and commitments that flow from it, is an emphasis on people. This is reflected in the emphasis on providing clients with a high quality of service and our employees with the environment and support necessary to do a good job.

Our Philosophy of Management reflects the *Principles for the Management of the Public Service of Canada* issued by the Treasury Board and reinforces the spirit of *CEC in the Community and CIC in the Community* issued by EIC.

## Acts and Regulations

1. Unemployment Insurance Act, R.S.C. 1985, c.U-1, (excluding Parts III and VII) and regulations made pursuant thereto, i.e., Unemployment Insurance Regulations, CRC 1978, volume XVIII, c.1576 and the National Employment Service Regulations, CRC 1978, volume XVIII, c.1573;
2. Employment and Immigration Department and Commission Act, R.S.C. 1985, c.E-5.
3. National Training Act, R.S.C. 1985, c.N-19 and Regulations.
4. Reinstatement in Civil Employment Act, R.S.C. 1952, c.236.
5. Immigration Act, R.S.C. 1985, c.I-2 and Regulations.
6. Government Annuities Act, R.S.C. 1970, c.G-6 and Regulations.
7. Government Annuities Improvement Act, S.C. 1974-75-76, c.83.
8. Labour Adjustment Benefits Act, R.S.C. 1985, c.L-1 and Regulations.
9. Employment Equity Act, R.S.C. 1985 (2nd Supplement) c.23 and Regulations.

## Regulations made pursuant to Appropriations Acts

1. Adjustment Assistance Regulations (Textile and Clothing Workers); CRC 1978, volume III, c.316;
2. Adjustment Assistance Benefit Regulations (Footwear and Tanning Workers); CRC 1978, volume III, c.317.

## Bodies reporting to Parliament through the Minister

1. Canada Employment and Immigration Commission
2. Department of Employment and Immigration
3. Immigration Appeal Board
4. Canada Employment and Immigration Advisory Council

## Other programs and services authorized by votes in Appropriations Acts

1. Industrial Adjustment Service
2. Canada Agricultural Employment Program
3. Outreach
4. Diagnostic Services
5. Canadian Jobs Strategy
6. Immigrant Settlement and Adaptation Program
7. Challenge '89
8. Voluntary Organizations (Grants)

# Economic Overview

*"Almost all provinces recorded gains in employment..."*

The year 1989-90 saw continued gains in employment and a decline in the unemployment rate, though at a slower rate than in 1988-89.

Overall employment grew at a moderate pace. On average, 12,529,000 Canadians were employed during the year, an increase of 219,000 or 1.8% from 1988-89 when employment grew by 326,000, or 2.7%.

All quarters of 1989-90 saw employment gains. In the first quarter, employment grew by 19,000 or 0.2%. Growth rose to 74,000 or 0.6% in the second quarter, but fell to 26,000 or 0.2% in the third quarter. In the final quarter, growth accelerated with employment increasing 50,000 or 0.4%.

The unemployment rate fell from an average of 7.7% in 1988-89 to an average of 7.5% in 1989-90. The rate declined in the first and second quarters of 1989-90 to 7.4% from 7.6% in the final quarter of 1988-89. It then rose in the third quarter to 7.6% and stabilized at this rate in the final quarter. The drop in the unemployment rate in 1989-90 was moderated by labour force growth of 213,000 or 1.6% between 1988-89 and 1989-90. This was slower than the 1.9% rate (251,000) between 1987-88 and 1988-89.

The unemployment rate declined in four provinces: British Columbia (-1.7 percentage points), Alberta (-0.8), Manitoba (-0.4) and Saskatchewan (-0.2). There were increases in: Prince Edward Island (+2.2), New Brunswick (+0.5), Nova Scotia (+0.4), Ontario (+0.2) and Quebec and Newfoundland (each +0.1).

Differences in unemployment rates remained, with the Atlantic region above the national average, though the relative situation in the Western provinces improved.

Adult male employment increased by 99,000 or 1.8%, down from the 2.4% gain in 1988-89. However, the unemployment rate for adult males rose to 6.2% from 6.0% in 1988-89. Employment of adult females rose by 157,000 or 3.7% as the female labour force continued to grow. The adult female unemployment rate fell to 7.1% from 7.5% in 1988-89.

The youth population (aged 15 to 24) and labour force continued to decline. Despite slightly lower youth employment levels, their unemployment rate fell to 11.5% in 1989-90 from 11.8% in 1988-89.

Almost all provinces recorded gains in employment in 1989-90. The strongest rates of growth were in British Columbia (5.4%), Newfoundland (3.9%), Alberta (2.6%), Nova Scotia (2.3%), New Brunswick (1.8%) and Ontario (1.5%). Saskatchewan experienced a decline in employment (-0.7%).

Employment increased in most industries in 1989-90. Growth leaders included transportation, communications and other utilities (5.6%), construction (5.2%), public administration (4.4%), finance, insurance and real estate (2.5%) and community, business and personal services (1.8%).

The service sector, which makes up approximately 70% of total employment, accounted for 91% of total employment gains in 1989-90, up substantially from 1988-89, as a result of relative weakness in goods-producing industries.

Both full-time and part-time employment increased in 1989-90, with relatively stronger growth in full-time employment. In 1989-90 full-time employment increased by 212,000 or 2.0% while the 7,000 increase in part-time employment represented a gain of only 0.4% over 1988-89 levels.

# Minister of State for Youth

*"...a co-operative effort to enhance the productive potential of Canada's youth."*

## Challenge '89 eases school-to-work transition

During 1989, a major responsibility of the Minister of State for Youth was Challenge '89, a $128 million student employment program that created more than 84,600 summer jobs. Challenge, through its various components, encourages employers from every sector of the economy to create summer jobs for students.

The program also includes guidance for potential and actual school dropouts, incentives for student entrepreneurs and employment training, all designed to help young people in their eventual school-to-work transition.

The 1989 program was divided into the following components:

- Summer Employment/Experience Development (SEED) provided incentives to stimulate the creation of 72,000 career development opportunities for students at a federal cost of $108 million;
- Work Orientation Workshops (WOW), at a federal cost of $20 million, provided 12,600 potential and actual early school-leavers with guidance on their future participation in the labour market and encouraged them to complete high school or seek further skills training. WOW was expanded in 1989 to include pilot year-round projects in every province. In 1990 the program will be expanded further to $35.2 million;
- Canada Employment Centres for Students enabled approximately 365,000 students to obtain summer employment;
- Native Internship Program provided summer employment related to their career and vocational aspirations for more than 2,000 Native students within various facets of Employment and Immigration Canada's operations;
- Business Drive for Jobs encouraged leading corporations and business organizations to create summer employment opportunities for students.

## The Canadian Jobs Strategy combines training with work experience

The principal objective of the Entry option of the Job Entry program under the Canadian Jobs Strategy is to provide youth with a combination of training and on-the-job experience to help them make a successful transition from school to the labour market. Co-operative Education, another option of Job Entry, encourages the integration of students in the labour market by providing developmental work-study experience for secondary and post-secondary students.

## Surviving the job jungle

Unlike other survival guides which list knives and compasses as basic tools, this survical kit talks about the need for a well-prepared resume and computer skills.

Those are the survival tools necessary for today's job jungle.

EIC produced the Survival Kit to help young people find their way through the competitive and sometimes confusing work world. The Survival Kit is made up of two useful publications: *HOT-100* and the *Job Futures Handbook*.

The *HOT-100* is a collection of more than 100 federal programs and services for young Canadians. This fourth edition of the booklet describes programs and assistance available in areas such as employment, training, entrepreneurship, health and culture. The *Job Futures Handbook* explores the potential of more than 200 occupations through 1995.

This handy guide also includes short descriptions of various areas of study and job details from recent graduates. Both publications provide youth with valuable information to help them explore their options.

Specially designed posters, brochures and advertisements were distributed in 1989 through Canada Employment Centres and schools across the country to promote the Survival Kit campaign.

## Youth Affairs

The Youth Affairs Branch supports the Minister of State for Youth by analysing federal economic, social and cultural policies and programs as they relate to youth. It advises the minister on policies and programs for young people and on a variety of youth issues.

The branch plans and sets up activities in support of youth. It identifies and works with individuals and groups that interact with youth in a positive way.

Youth Affairs maintains contact with a network of groups inside and outside government. It maintains permanent membership on review panels and interdepartmental committees that address youth concerns. This involvement ensures these concerns are taken into account in federal government policies and programs in support of the co-ordinative mandate of the Minister of State for Youth.

Youth Affairs played a major role in the formulation of the five-year, national "Stay-in-School" initiative which was launched on February 9, 1990. This ambitious and timely program, designed to address the alarming 30 per cent high school dropout rate, is a co-operative effort to enhance the productive potential of Canada's youth.

*ZOPTIONS is an award-winning video produced by EIC which takes youths on a quick tour of their future career options.*

# ZOPTIONS: Fast forward into the future

Electronic graphics, a talking video game and an important message — that's the combination that works with ZOPTIONS.

ZOPTIONS is a youth video with a vivid career planning message, highlighting various aspects of the working world through an omniscient talking video game and five different "players."

Each player chooses from an array of career options and then gets a sneak preview of the future job. Special emphasis is placed on less common options such as the world of entrepreneurship and non-traditional careers for women.

Initiated by EIC for Canada Career Week '89, ZOPTIONS has been praised as an innovative and useful educational tool.

Among its many honors, the video received five national awards from the International Television Association, including a national Golden Maple Award. The project also picked up an international gold medal at the Annual Mercury Awards which attracted more than 900 entries from Japan, Australia, Canada, the United States and Europe.

ZOPTIONS is now available for viewing year-round at all Canada Employment Centres. It's also supplied to educational institutions upon request and will soon be accompanied by a presenter's guide to stimulate further discussion. This is one very imaginative video with a fast-forward view of career options in the future.

# Labour Force Development Strategy (LFDS)

## Bill C-21 and the evolution of the Labour Force Development Strategy (LFDS)

The Throne Speech of April 3, 1989, announced that the government intended to propose amendments to the Unemployment Insurance program. On April 11, 1989, the government announced the Labour Force Development Strategy (LFDS). Shortly thereafter — April 26, 1989 — the Minister of Finance announced in the budget statement the government's intent to fund the UI program entirely through the private sector. Bill C-21, which would enable these changes to occur, was tabled on June 1, 1989. The Bill was referred to a legislative committee on June 21, 1989. The legislative committee submitted its report to Parliament on October 10, 1989. The third reading and passage of the Bill by the House of Commons took place on November 6, 1989.

Bill C-21 was then referred to the Senate. Once in the Senate, first and second readings took place on November 7-9, 1989. At the time of publication of this annual report, Bill C-21 was still being considered by the Senate.

## The concept behind the strategy

This initiative was designed to enable Canada to compete effectively during the 1990s and beyond through an improved labour force. The government realizes that in order for this to happen all participants in the labour market must have the ability to upgrade existing skills, develop different skills, and broaden the range of their skills. And that includes equal access to training and employment opportunities. Through the Labour Force Development Strategy, EIC hopes to foster within Canada a strong tradition of training and lifelong learning.

A major thrust of this initiative will be to establish greater participation in, and responsibility for, labour force training by the private sector. The Labour Force Development Strategy deliberately challenges all partners in the labour market — business, labour, social advocacy groups, educators and all levels of government — to give priority to:

- ☐ increasing the skill levels of Canadians; and
- ☐ finding and implementing, co-operatively, the best combination of policies, programs and employment practices to ensure all Canadians achieve their potential.

The strategy promotes and supports human resource planning and development and increased training for older workers, social assistance recipients and Unemployment Insurance claimants. Entry-level skills development will be stimulated through increased use of national standards and national certification of apprenticeable trades. New training approaches for non-apprenticeable occupations and an expanded co-operative education program are also part of LFDS. There will be increased support for industrial and community adjustment through the Commission's Industrial Adjustment Service and Community Futures program.

As a first step in meeting this priority, the government held extensive consultations, under the auspices of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), with business, labour, social advocacy groups and educators, to obtain their input on labour market policy for the 1990s and on the design of the strategy's components.

Seven task forces examined the following areas: programs for older workers; programs for UI recipients; and programs for social assistance recipients; approaches to private sector training and human resource planning; and entry-level skill development including apprenticeship; co-operative education; and new entry-level programs.

More than 600 people participated in the consultations through the task forces. The Canadian Labour Market and Productivity Centre submitted its findings and recommendations in a *Report of the CLMPC Task Forces on the Labour Force Development Strategy* to the government in March 1990.

All task forces agreed that effective training policies and programs are increasingly important to the adjustment process. The government is developing responses to these recommendations and is continuing to consult with its labour market partners to ensure that the responses are relevant.

## The Bill behind the strategy

Bill C-21 is an integral part of the government's Labour Force Development Strategy. It allows for more skills training and other measures to assist claimants to successfully adjust to changing labour market conditions.

The amendments to the legislation would also bring the UI program into conformity with the Canadian Charter of Rights and Freedoms and are intended to achieve the following objectives:

- ☐ make the current system of maternity, parental and sickness claims more flexible and more generous;
- ☐ extend UI coverage to workers 65 years of age or more and to people working for their spouses in a normal working relationship;
- ☐ introduce a permanent Variable Entrance Requirement to the UI program;
- ☐ change the current benefit entitlement structure;
- ☐ increase penalties for claimants who quit voluntarily without just cause, refuse a job, or are fired for misconduct; and
- ☐ simplify the administration of the program and increase fairness and flexibility.

## New Unemployment Insurance boundaries established

In November 1989, the government proposed new boundaries for economic regions used in the administration of the UI program. The boundaries were last updated in 1978. This exercise, initiated in August 1988, culminated in the release of a document entitled *Report on the Comprehensive Review of Unemployment Insurance Regions* in November 1989. The new economic regions will allow for a fairer determination of benefits paid to claimants and will enhance the UI program's sensitivity to regional differences in labour market conditions.

Under the new configuration, Canada will be divided into 62 UI economic regions, up from the current 48 regions. To facilitate the administration and implementation process, it has been planned to introduce these new regions at the same time as the promulgation of Bill C-21.

## Claimant Re-employment Strategy (CRS)

The Claimant Re-employment Strategy is a significant element of LFDS. This strategy is an initiative to help selected UI claimants obtain rapid re-employment through short-term measures or, where necessary, achieve increased employability and earnings through longer-term measures.

The Claimant Re-employment Strategy allows Canada Employment Centres to take a more active role in the delivery of services and programs to UI claimants. This partnership between Employment and Insurance is designed to improve service to our clients.

In advance of national implementation beginning April 1, 1990, the CRS was introduced in 1989-90 at 32 lead site offices across Canada. The lead site experiences permitted testing of locally designed approaches targeting the rapid re-employment of selected UI claimants.

## LFDS managers forums

In preparation of implementation of LFDS, EIC held managers forums in the fall of 1989. Five regional forums brought together Canada Employment Centre managers, regional managers and national headquarters executive heads for two days of discussions on LFDS and what it means for each region and EIC national headquarters. A sixth forum was held for national headquarters managers.

The objectives of the forums were to:

- ☐ provide the context and up-to-date facts of LFDS and all its elements;
- ☐ enhance channels for information flow and the development of greater two-way communication;
- ☐ provide an opportunity for all managers to discuss concerns in a mutually supportive and responsive environment; and
- ☐ allow managers to examine issues and be aware of developments so they could in turn develop directions and priorities in definable and realistic terms.

Managers were encouraged to meet with their staff and communicate the messages of LFDS.

# Employment

*"...responsive to the needs of workers, employers and communities, with a strong emphasis on quality."*

Working closely with its social and economic partners to serve the public, Employment and Immigration Canada provides services to workers and employers in four areas:

- The **Labour Exchange** seeks to ensure that job opportunities are matched with available qualified workers, and that employers can get the skilled workers they need in a timely and effective manner.
- **Labour Market Adjustment** encourages human resource planning by the private sector, the adjustment of enterprises, and assistance to individuals in adjusting to changing labour market conditions.
- **Labour Market Information** provides the necessary information on which to base labour market decisions.
- **Human Resource Development** provides programming to help those most in need of employment-related assistance by focusing on individuals, employers and communities that would benefit most from government support.

Employment and Immigration Canada offers a wide range of programs and services to its clients. In the past year, efforts have focused on making EIC's programs and services more responsive to the needs of workers, employers and communities, with a strong emphasis on quality.

### Monitoring and measuring

Work continued on revising statements of objectives and performance indicators to improve management's capacity to direct and control program performance. Greater focus was placed on client results, productivity, quality of service and on measuring the impact of EIC's programs and services.

EIC also implemented new methods to determine the results of its programs and services and new tools to measure quality of service and client satisfaction. These instruments, in the form of surveys, are designed to obtain continual feedback from both our worker and employer clients about the services provided by CECs. These surveys will be conducted on a quarterly basis to provide each CEC with timely information so any required improvements to service delivery can be introduced. New performance indicators were also developed to evaluate the appropriateness of our interventions.

### Summary of activities

EIC operated 470 regular CECs, as well as itinerant services to 187 remote or isolated communities. It also provided services through 101 CECs on university and college campuses. Between April and August, EIC operated more than 400 CECs for students. In addition, employment-related services were provided through Outreach projects and Agricultural Employment Services.

CECs and Outreach projects not only provide employers with selection and referral services, but also work with business and industry to determine human resource needs.

## National Employment Services

### Services to employers

EIC's objective is to deliver quality services to employer clients in the areas of labour exchange, labour market information and labour market adjustment. Efforts have been extended specifically to small businesses and entrepreneurs.

Since January 1985, several employer-oriented services have been implemented in CECs across Canada to reflect this

commitment to small businesses and entrepreneurs. CECs have become more selective in marketing Employment programs and services to enterprises that show potential to influence the local labour market.

In addition, EIC developed a comprehensive network with other governmental departments and agencies concerned with small businesses and entrepreneurship. The goal is to help CECs respond to businesses' employment-related needs. This network enables CECs to become the focal point in the community to assist small businesses and new entrepreneurs in developing their human resources.

The Local Employer Seminar, a one-day information and discussion session on various EIC programs and services of interest to business people, has become another increasingly useful initiative. Based on a cost-recovery format, the seminar improves contacts with the business community and ensures a better understanding of EIC's programs and services. In 1989-90, more then 200 seminars were held across the country with approximately 4,500 employers participating.

## Labour Exchange

### Job Information Centres

Most CECs have Job Information Centres (JICs) where workers can make occupational and job choices based upon available information, obtain information about job vacancies and employment conditions and obtain job referrals, when required.

The Commission has also begun to phase in the open-order display concept in its offices. Complete employer identification data on job orders is posted in JICs so that workers can then approach employers directly.

### CECs for Students

Between April and August 1989, more than 400 CECs for Students were operated and staffed by approximately 1,341 senior students and recent post-secondary graduates. Approximately 357,000 temporary and casual placements were made, mostly in the private sector, at a cost of $10.8 million. These placements represented a 10 per cent decrease over the previous year.

### CECs on Campus

In 1989-90, EIC operated 101 CECs on Campus at universities and colleges across Canada to provide a wide range of employment services to post-secondary students. These on-campus centres placed more than 50,000 students.

### Employment counselling

Employment counselling is available through CECs and is designed to help worker clients identify realistic employment possibilities, establish employment goals, learn appropriate skills and implement action plans to search for, obtain and keep employment. Employment counsellors frequently use psychometric tests, specific counselling tools and programs such as Job Search Strategies to help clients achieve their employment goals.

### Employer-oriented training

The Competency-Based Training Program equips Employer Services counsellors with the skills, knowledge and attitudes needed to assess employer needs. It also helps them develop and implement marketing plans which facilitate labour market adjustment using employment programs and services. The emphasis is on "quality of service" and counsellors are encouraged to think globally and act locally. By adopting an entrepreneurial approach, they are encouraged to build partnerships between EIC and the private sector.

As of April 1, 1990, 75 per cent of the nationally targeted counsellor population had completed Component A, the core Employer Services training program. Also by this date, Component E, Marketing and the Quality of Service training program, which began in 1989, was delivered in every region.

A validation study of Component A's content was conducted to determine its effectiveness and transferability to the job. Results of the study were favorable and a course designed for the supervisors of Employer Services counsellors was recommended. A supervisor's course was subsequently developed and piloted in April 1990 and will be ready for use by September 1990.

### Worker-oriented training

The Competency-Based Training Program in Employment Counselling equips employment counsellors with the knowledge and skills to effectively serve worker clients who need assistance to enter the labour market or to become independent in their job search activities.

As of May 3, 1990, 1,890 employment counsellors had successfully completed the *Assessment Component*, while 816 had completed the *Individual Employment Counselling: an action-based module*. These two modules provide counsellors with training in the complete employment counselling process from employability assessment and goal definition to termination and evaluation.

More than 218 counsellors completed training in the *Group Employment Counselling* module. Of these, 69 have completed all requirements for their certificates; the remainder are in the process of completion. An increased use of Group Employment Counselling and Group Job Search Strategies has occurred in 1989-90. More training in this module and in the group strategies is necessary.

Training is provided to ensure the highest quality of testing and counselling services in Canada Employment Centres. By February 1989, approximately 1,729 counsellors had been certified to use EIC testing.

### Tests and testing

Testing is an invaluable aid in the counselling service provided to worker clients. Counsellors can assess clients' interests, aptitudes, skills and academic achievement. This information, added to other data — such as employment opportunities — can help the client make the best possible career decision.

EIC conducts a program of test research and development to support testing services.

The Canadian Adult Achievement Test (CAAT) was developed to help counsellors within and outside EIC to measure the functional level of achievement of Canadian adults. A French language version of the CAAT is being validated and will be available by early 1991.

The General Aptitude Test Battery (GATB) and the corresponding French test were revised and new norms are now available.

EIC is developing tests for adults with learning disabilities. A prototype test has been developed and will be assessed by various experts before being used.

**Job Search Strategies**

Job Search Strategies is an intensive two-day workshop which gives job seekers an improved awareness of themselves and their work-related abilities and helps them develop effective job-finding skills.

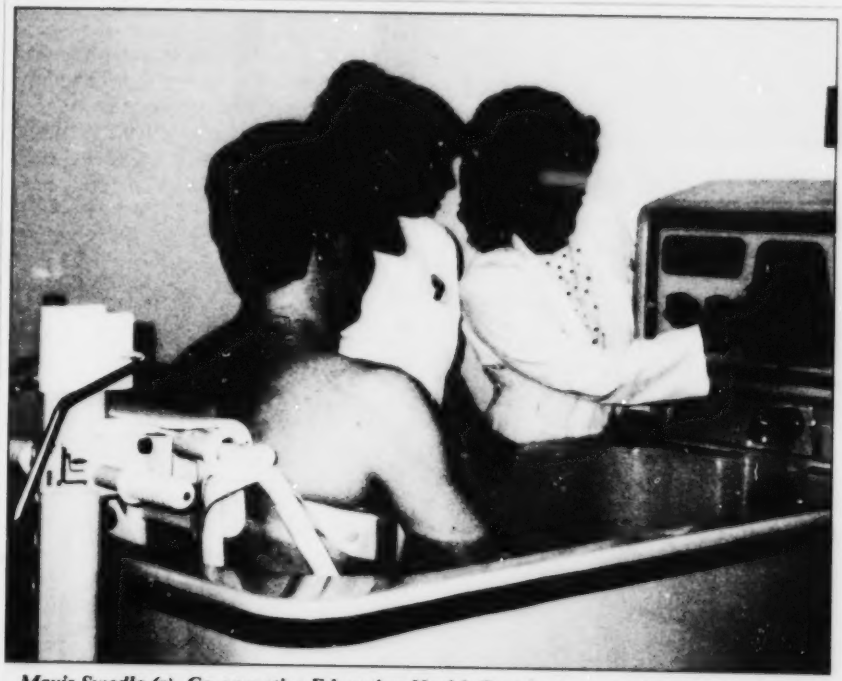
**Other counselling tools**

A number of self-instructional counselling tools are available at CECs, including *How to Find a Job in Today's Market*, the *Moving On* series, *Program Leading to the Achievement of Client Employment* (PLACE), *Overcoming Employment Barriers*, the *Personal Occupation Selector, Creating a Career* and the *National Guide to College and University Programmes.*

A series of three self-instructional guides were developed to assist CEC counsellors who offer group information sessions. These guides have been distributed to all regions.

**Diagnostic services**

Since 1972 the Diagnostic Services program has provided employment counsellors with diagnostic information on the physical, social and psychological factors affecting a client's ability to participate in the labour market. This information helps the counsellor and client develop a plan of action to obtain suitable employment. The program purchases diagnostic



*Mavis Swedlo (r), Co-operative Education Health Care Instructor, shows co-op student Tracy McCalder how to operate a special tub for patients who can't use a regular bath or shower.*

# Co-operative Education gives students an edge

Any student struggling to enter today's full-time labour market will tell you that competition is fierce, and experience vital. For these reasons, more and more undergraduates are gaining an advantage over their colleagues by participating in Co-operative Education programs.

For example, nursing assistant students can learn a lot in the classroom, but when it comes to the hands-on care they must provide patients, there's nothing like on-the-job experience. Just ask Tracy McCalder who completed the Co-op program at Lord Selkirk Regional Comprehensive Secondary School in Selkirk, Manitoba. The Lord Selkirk School has been involved with Co-operative Education projects since 1986.

Through practical experience and training, Tracy learned about providing for the daily living needs of people in hospitals, nursing homes, psycho-geriatric care facilities, and the community through various short-term job placements. Additional guidance was provided through the frequent visits of a health care instructor.

The nine-month course gave Tracy the opportunity to earn a grade 12 diploma as well as a Red River Community College health care aide/home care attendant certificate. The course allows students to spend 75 per cent of the time in workplaces learning every basic from how to give a body massage to changing a bed while the patient is still in it.

Co-op Ed is an option of the Job Entry program through the Canadian Jobs Strategy, and refers to courses which combine classroom instruction with on-the-job experience in a variety of occupations. Projects receive 60 per cent of funding from the federal government and 40 per cent from the institute offering the course.

*Women join men climbing poles at Hydro-Québec.*

# Women enter non-traditional occupations

The women in the hard hats, overalls and pole-climbing gear are a rare breed. But if the Innovation's project in Quebec to integrate women into non-traditional jobs is successful, their numbers will swell.

These women are part of a project to provide vocational upgrading in such non-traditional employment areas as aeronautics, electronics and transportation.

Hydro-Québec was one of the first companies to try out the program. Following union-management bargaining, 12 positions were allocated for women giving them an opportunity to apply for a position in the trade local.

During the course of the project, manager's initial negative reactions gave way to greater acceptance. Gaining the acceptance of the male fitters has been more of a struggle. Many remain dubious about the suitability of women in the field. One suggestion to facilitate better integration is to recruit candidates with non-traditional interests and aptitudes.

Despite the less than wholehearted welcome, the project has been rewarding for the women. The skills gained are transferable and the greater their visibility in non-traditional fields, the sooner their acceptance.

services for clients with special counselling needs. In 1989-90, more than 4,000 clients benefited from the program. The diagnostic reports are a valuable aid for counsellors in helping clients access suitable employment.

### Job Finding Clubs

Job Finding Clubs (JFCs) help the employment disadvantaged — particularly the long-term unemployed — find suitable employment in the shortest time possible. Members meet daily under the supervision of a counsellor for a two- to three-week period, or until they find a job. Clubs report that 80 per cent or more members find suitable jobs.

JFCs are conducted regularly in each region through EIC-sponsored agencies for older workers, and by Job Development, Job Entry and Outreach projects for other designated groups. In the future, these clubs will play an even greater role in assisting Unemployment Insurance claimants and Social Assistance Recipients in finding jobs.

### Outreach

Outreach enlists the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs are better served through these projects rather than by CECs.

Outreach staff help workers identify and overcome barriers to employment. This may involve working with community agencies.

In 1989-90, under contracts for service signed with sponsoring organizations, funding for Outreach projects was approximately $25 million. About 760 counsellors and other project employees provided services to almost 1,150 communities.

Among the men and women who sought employment assistance from Outreach projects, more than 77,000 were placed in full or part-time jobs.

| Outreach projects served the following client groups: | Number of projects |
|---|---|
| women | 25 |
| long-term unemployed | 10 |
| aboriginal peoples | 82 |
| persons with disabilities | 52 |
| youth | 28 |
| offenders/ex-offenders | 20 |
| isolated communities | 42 |
| visible minorities | 8 |
| immigrants | 4 |
| older workers | 8 |
| others | 5 |
| Total | 284 |

## Labour Market Adjustment

### Industrial Adjustment Service

For 25 years, the Industrial Adjustment Service (IAS) has successfully encouraged management and labour to work together to address adjustment issues in the workplace.

Through the IAS, Employment and Immigration Canada funds up to 50 per cent of the costs of joint committees established through formal agreements between workers, employers and EIC (and in some cases, provinces or municipalities). These labour/management committees are chaired by a non-affiliated person, with an IAS officer serving as an ex-officio member. In 1989-90, 660 new agreements were signed at a cost of approximately $12.5 million.

EIC also offers Industrial Adjustment Service on a national level to deal with the broad human resource planning and adjustment requirements of national industrial, worker and professional associations.

### Foreign seasonal agricultural workers

Arrangements continue to provide an organized method of supplying foreign workers to meet the temporary needs of employers offering seasonal agricultural jobs. In 1989, Caribbean countries supplied about 7,762 workers, while Mexico supplied 4,475. Most workers were employed on farms and in canneries in Ontario; others went to Alberta, Manitoba, Quebec and Nova Scotia.

### Canadian Rural Transition Program (CRTP)

The Canadian Rural Transition Program — funded by Agriculture Canada and delivered by EIC — was designed to assist farm families adjust to alternative employment if they have lost or are about to lose their farm because of financial failure.

It provides interim income support and adjustment assistance for farm family members to find alternative employment. During 1989-90, farm families received $6.8 million in assistance. A total of 3,085 farm families participated in the program since September 1986.

### Agricultural Employment Services (AES)

The Agricultural Employment Services is designed to facilitate the agricultural labour market. The 109 AES offices provide specialized employment services to farmers and workers. They are operated independently under contract with EIC, however they work in close association with Canada Employment Centres. In 1989-90, AES offices filled about 277,600 vacancies.

Local Agricultural Employment Boards, largely made up of local representatives, act as advisors to the AES and establish guidelines for wage rates, working conditions and accommodations for workers hired through the AES offices.

The Federal-Provincial Memorandum of Understanding provides a mechanism for co-operation and consultation between EIC and the provinces in the development and utilization of Canadian agricultural workers in the primary agricultural sector.

In 1989-90, a Federal-Provincial Memorandum of Understanding was implemented with Nova Scotia, Prince Edward Island, Ontario and Manitoba. Negotiations are under way with the remaining provinces and alternate arrangements for deliberating agricultural initiatives have been established.

Total spending for this program in 1989-90 was $9.9 million.

### Human resource planning

Human resource planning is an essential element of our work with the private sector, foreign governments and other federal departments and agencies. EIC negotiates private sector and federal-provincial/territorial economic and regional development agreements as a means of encouraging human resource planning and labour market adjustment. In 1989-90, EIC concluded 230 human resource planning agreements with the private sector.

## Labour Market Information

Labour Market Information constitutes one of the main functions of the Labour Force Development Strategy. Its aim is to disseminate timely and useful labour market information to worker and employer clients, as well as to community groups, agencies and institutions.

At the local level, the CEC is the focal point for gathering, analysing and disseminating local labour market information. With this information, the CEC is better able to plan the development, administration and delivery of its programs and services (Unemployment Insurance, Employment and Immigration). Through improved labour market information, the CEC can more easily anticipate change, modify its objectives and priorities, and contribute to a more efficient labour market.

### National Occupational Classification

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations is gradually being replaced by a new National Occupational Classification system and by JOBSCAN.

Work continued on the National Occupational Classification to provide Canada with an improved ability to collect, analyse and communicate occupational statistics and information. A draft of the National Occupational Classification was developed in co-operation with Statistics Canada. Validation of the classification was initiated to ensure accuracy of the draft. Better occupational statistics will help EIC in areas of labour supply and demand projections, human resource planning and employment equity.

### Occupational Standards

The main function of the Occupational Standards division is to establish national occupational and trade standards in order to promote mobility in the labour force.

Through active participation in the Interprovincial Standards Red Seal program, the division established communications with federal, provincial, territorial, industrial and labour market senior representatives. It co-ordinates the development, validation and publication of national occupational/trade analyses which will identify the common skills, knowledge and associated tasks and subtasks necessary for carrying out an occupation or trade.

In 1989-90, eight occupational/trade analyses were published. The analyses will also be used to develop training curricula and trade examinations.

Development, validation and publication of interprovincial examinations required for the certification of qualified tradespersons are also co-ordinated by the division. Three examinations were published and the Ellis Chart updated.

### National Employment Services System (NESS)

The National Employment Services System (NESS) is a computerized information system designed to provide faster service and more accurate information for our worker and employer clients. Employers' job requirements received by one Canada Employment Centre (CEC) may be quickly distributed to other CECs in metropolitan areas to locate appropriate candidates for the job. This system also benefits worker clients by providing access to job openings all across a city through other CECs.

NESS is now in place in all metropolitan areas across Canada. Plans are under

**Employment vacancies, clients referred and clients placed**

| | |
|---|---|
| **☐ Labour Exchange** | |
| vacancies of more than one week | 642,400 |
| vacancies of less than one week | 101,000 |
| open display vacancies* | 276,900 |
| clients referred to regular employment | 2,007,700 |
| placements of more than one week | 445,200 |
| placements of less than one week | 99,000 |
| placements through Agricultural Employment Services | 277,600 |
| regular placements of aboriginal peoples | 14,300 |
| regular placements of disabled persons | 6,200 |
| regular placements of visible minor members | 25,300 |
| regular placements of women | 173,200 |
| regular placements of youth | 145,100 |
| service needs determination interviews | 1,082,900 |
| **☐ Adjustment Services** | |
| counselling interviews | 501,400 |
| counselling casefiles finalized | 234,600 |
| participants in Job Search Strategies** | 35,500 |
| specialized employment equity services | 580 |
| human resource planning agreements signed | 230 |
| new Industrial Adjustment Service agreements signed | 660 |
| employer casefiles finalized*** | 17,700 |
| **☐ Labour Market Information Services** | |
| participants in group information sessions**** | 301,600 |
| — worker clients | |
| participants in group information sessions | 14,500 |
| — employer clients | |

* *Open display vacancies were introduced as a means to enable job-ready clients to conduct their own job search. An open display vacancy card provides the details of a job and the information required to enable clients to contact the employer directly, without involving the CEC.*

** *Job Search Strategies refers to a group counselling process whereby unemployed worker clients learn effective job search behavior.*

*** *Employer casefiles finalized refers to plans of action completed to resolve labour market adjustment issues.*

**** *Participants in group information sessions refers to the number of worker clients who received labour market information, information on employment opportunities as well as general information on CEC services and programs through group sessions.*

way to enhance the system (NESS II) and extend this system to all CECs this fiscal year.

### JOBSCAN

Developmental work continued on JOBSCAN, an innovative automated approach to identify job-related requirements.

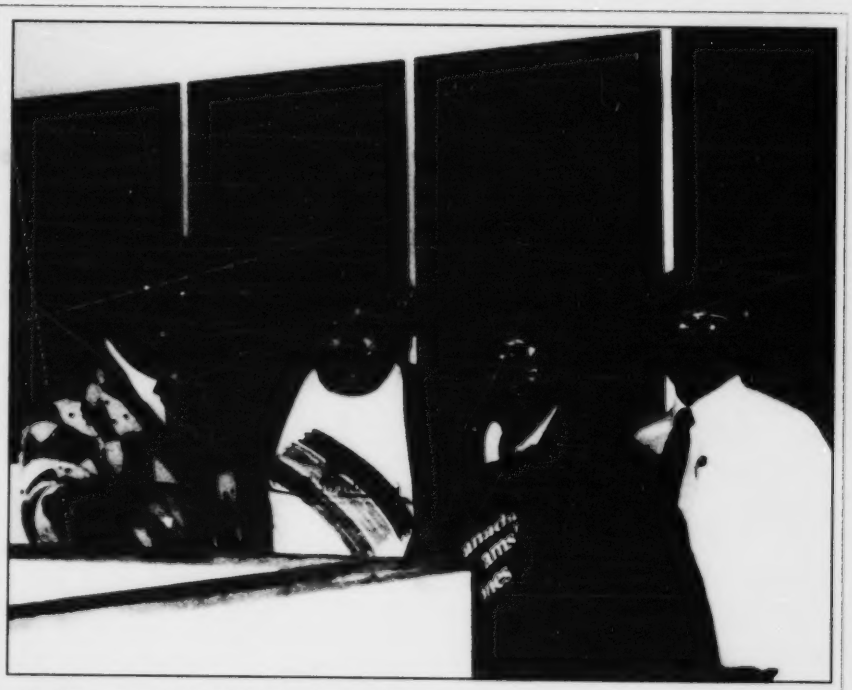
The JOBSCAN data base, composed of worker skills and employer requirements, provides labour market information based on skills, computer assisted job-order definitions, and jobseeker screening functions for placement operations.

A prototype JOBSCAN system began operation in the National Capital Region in February 1990. The system can operate on stand-alone microcomputers, on microcomputers linked to our on-line systems such as the National Employment Services System (NESS) and the On-Line Insurance System (OLIS), and on mainframe terminals of EIC's on-line systems.

### CHOICES

This computerized career information system was in regular use in 54 Canada Employment Centres (CECs), serving 30,000 clients. Several other CECs offered the service on a part-time basis. CHOICES was also used at several regional exhibitions and career fairs.

The system helps clients plan careers by choosing an occupation suitable to their interests, aptitudes and values. It also provides information on programs at educational and training institutions across Canada.



*Noel Knockwood (left), Louis Morris (right) and two students from the Micmac Native Learning Centre integrate two cultures while learning new skills.*

# A crossing of two cultures

Noel Knockwood, director of Halifax's Micmac Native Learning Centre, presents a grim picture of aboriginal people's experience.

"The majority of Natives drop out of school, and a good number of them are illiterate."

The Micmac Learning Centre, through the assistance of Job Entry, is attempting to turn the tide. The centre provides life skills training, academic upgrading and on-the-job experience. It recognizes that many aboriginal peoples must deal not only with limited job opportunities but also with a totally new culture unlike anything they experienced on the reserve.

"They learn it is possible to think in two ways simultaneously — Native and non-Native," says Louis Morris, a teacher at the centre.

The centre offers an open, friendly environment conducive to learning. Students and teacher sit in a circle with no barriers between them and no sense of hierarchy.

Since the program began in 1985, there has been an 80 per cent success rate of students either obtaining employment or continuing their education.

Graduates have found careers in such diverse areas as government, the Human Rights Commission, banks and, as one picture proudly displayed on Morris' desk testifies, the RCMP.

The centre fosters this ability to straddle both worlds, and to do it successfully.

*Leah Fontaine-Moar and her Native puppets.*

# NIP student pulls her own strings

Leah Fontaine-Moar's puppets are set to win the hearts of Canadian children. Fontaine-Moar recently founded the first all-native puppet and dramatic theatre, the Awasikan (Cree for "a doll coming to life") Theatre Company which features productions designed to inform and educate children about contemporary Native culture and issues. A Native Internship Program (NIP) student, she's come a long way since last summer when she worked as an Unemployment Insurance claims preparation clerk at the Winnipeg North Canada Employment Centre.

Knowledgeable about Native legends thanks to her grandfather, Fontaine-Moar decided to create her own Native puppets for the program and discovered the direction she wanted to take in theatre arts. For Fontaine-Moar, NIP was a perfect opportunity to gain some alternative work experience while taking a break from the arts scene. Interestingly enough, she felt that the various organizational skills she acquired from her job with Employment and Immigration Canada have helped her establish the puppet theatre.

Once back at school, Fontaine-Moar put her puppet theatre aside to concentrate on her studies. Yet, if her recent stint with the International Children's Festival is any indication, she has no intention of slowing down on the arts scene.

## Human resource development

### Canadian Jobs Strategy

In September 1985, the federal government introduced the Canadian Jobs Strategy (CJS), designed to provide Canadians with employment and skill development opportunities. Since that time, well over two million Canadians have benefited from the skills and experience they have acquired.

The Canadian Jobs Strategy is based on three principles. First, federal support for labour market adjustment is focused on individuals, employers and communities most in need of employment-related assistance. Second, the strategy supports activities that work best to meet these needs. And third, decision making at the local level is emphasized.

### Providing help where it is most needed

The Canadian Jobs Strategy provides help where it is most needed through programs which focus on individuals, employers and communities that would benefit most from government support and by improving designated groups' participation in the labour market.

Women, aboriginal people, members of visible minorities and people with disabilities are identified under the strategy as groups needing particular attention. Many target levels for the participation of designated groups in CJS were met in 1989-90; some were surpassed. For example, the target participation rate for women in Skill Investment was 30 per cent, yet the actual participation rate was 38.9 per cent.

Individuals most in need of assistance are reached through the following programs:

- **Job Development** assists the long-term unemployed, generally workers who have been unemployed for at least 24 out of the last 30 weeks. Job Development offers a mix of on-the-job training and classroom training.

In 1989-90, 65,500 people participated in Job Development at a federal cost of $462.4 million.

**Section 25 of the Unemployment Insurance Act** provides for the use of UI benefits to create new employment opportunities for laid-off workers during periods of economic downturn when no alternative productive activity exists.

☐ **Job Entry** helps individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market. It is intended for young people — especially those who have dropped out of school, women who have difficulty making the transition from home to work, and severely employment disadvantaged. One of its options, Challenge, assists in-school youth and recent dropouts by providing work experience and developmental learning experience during the summer months. Secondary and post-secondary students are eligible for developmental work-study experiences under Co-operative Education.

In 1989-90, 84,600 participants benefited from the Challenge '89 option of Job Entry at a federal cost of $128.0 million. Under other Job Entry options, 58,600 individuals received assistance at a federal cost of $393.5 million.

Firms and workers may be assisted under the following two programs:

☐ **Skill Shortages** assists employers to train workers in skills which have existing or anticipated labour shortages. Support is available for skills training and relocation assistance in occupations designated as regional or national shortages.

In 1989-90, $266.9 million was spent to help 94,400 workers acquire skills in demand by employers.

☐ **Skill Investment** focuses on workers whose jobs are affected by technological or market change. The Continuing Employment option permits new or expanding employers to train and employ workers recently laid off by other firms. Participants in the Skill Investment program may also be eligible for Relocation and Travel Assistance.

The Training Trust Fund option allows for the establishment of a long-term commitment on the part of the employer and/or employees to support skill development and upgrading to facilitate adjustment to technology and market change.

☐ **Work Sharing** is a separate option from Skill Investment under CJS. This option enables employers to face downturns and still avoid layoffs. Employees retain their employment by obtaining partial UI benefits for days not worked while on Work Sharing, while employers retain their skilled workers. During calendar year 1989, there were 37,487 participants under Work Sharing agreements having a total UI expenditure of $21,154,549.

Another CJS program, **Community Futures (CF)** addresses the special needs of rural and remote communities with chronic high unemployment or facing severe restructuring problems. Basically, this program helps communities help themselves. CF committees assist communities to assess their situation and develop action plans for development and adjustment. In order to implement their plans, CF options provide small business development support, entrepreneurship support, training and relocation assistance.

In 1989-90, Community Futures provided $140.1 million to 212 communities.

☐ The **Innovations** program has no single client-group focus and can address any significant labour market issue within the mandate of Employment and Immigration. Its role is to encourage the development and testing of innovative solutions to labour market problems. It ensures that the Canadian Jobs Strategy remains responsive to changing needs.

In 1989-90, the program contributed $32.3 million to various innovative projects. On a cumulative basis, by the end of 1989-90, Innovations had provided $177.7 million for about 276 projects. Examples include labour-management co-operation in adjustment, support of new businesses, more effective training methods and innovative school-to-work transition schemes.

## Social Assistance Recipients

A 1985 agreement between the federal and provincial/territorial governments improved the employability of Social Assistance Recipients under CJS. Agreements are in place for all provinces and the Northwest Territories allowing for co-operation between the two levels of government to help social assistance recipients integrate or re-integrate into the labour market.

In June 1989, a major conference of federal and provincial/territorial program officials was convened at EIC national headquarters to review experiences and recommend improvements to employability enhancement programming.

## Doing what works best

The Canadian Jobs Strategy provides a wide range of instruments to meet clients' needs. These include training in colleges and on-the-job training, projects that combine work experience and training, counselling, relocation assistance, self-employment financing, setting up business development centres or training trust funds, or some mix of the above. Decisions are made at the regional and local levels on what constitutes the best mix to meet local labour market needs. Results show that the application varies greatly across the country in line with local needs.

While the instruments vary, the main purpose is to train people for a place in the labour market. We continually monitor to make sure that we are meeting this objective. All participants are surveyed three months after they leave their project or training course to establish whether they found a job and whether the training provided was relevant to that job.

A sample survey will be widely distributed to project sponsors, Members of Parliament, colleges, local advisory councils, and others to assist in future decision making for the local areas they represent.

Survey results are encouraging. The following examples show some of the

| Follow-up survey | Three-month Impact Rate | 10-month Impact Rate |
|---|---|---|
| Job Development | 52.2% | 52.3% |
| Job Entry | 61.7% | 61.6% |
| Skill Shortages | 86.6% | 82.7% |
| Skill Investment | 92.6% | 90.9% |

"impact rates" achieved. These refer to the percentage of participants either employed or in further training 3 months and 10 months after their training/work experience in CJS.

## Local decision making

CJS works well in large measure because of its priority on local decision making. Emphasis is placed on the client, our frontline staff in the Canada Employment Centres, project sponsors, co-ordinators and local employers, as well as on the local community to provide advice and support.

Under CJS, planning and budgets are decentralized, permitting flexibility at the local level so funds can be spent on a mix of programs best suited for the local labour market. CECs obtain advice on local needs from Members of Parliament, employers, workers, educational representatives, target group representatives and others through such means as local advisory councils. Plans are therefore based on the needs and assessments of local communities. Decisions on the mix of programs, as well as contracting with sponsors and client referrals, originate at the local level.

## Labour Force Development Strategy

While progress has been made through these programs and services, the federal government recognizes that there is still much work to be done. The Labour Force Development Strategy (LFDS), announced on April 11, 1989, will build on the success already achieved by CJS programs. The objective is to mobilize a national effort, to challenge business, unions, provincial and territorial governments, educators, interest groups and individuals to give priority to increasing the skill levels of Canadians, and to finding the best combination of policies, programs and employment practices to ensure that all Canadians achieve their potential.

LFDS is expected to expand the range of programming and services to our clients. We hope to further sharpen our client focus by meshing UI services more closely with employment programming and services. In this way, we will be equipped to assist our clients flexibly and effectively with the full array of programs, services, and income support delivered by CECs.

## Employment Equity

### Legislated Employment Equity Program

On August 13, 1986, the Employment Equity Act was proclaimed and the Legislated Employment Equity program was established. The Act represents the federal government's strong commitment to employment equity in the workforce. Federally regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees are required to implement employment equity programs and report annually on their results. Most employers are in the banking, communications and transportation industries.

The purpose of the Employment Equity Act is to ensure that no person is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability, and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities in Canada. The Act recognizes that employment equity entails taking special measures and accommodating differences.

On June 1 of each year, employers are required to file with EIC reports containing data on the representation of designated groups in their workforce, including salary ranges, occupational groups, hirings, promotions and terminations. Employers who fail to report in the prescribed manner may be fined up to $50,000.

Employers' reports are made available to the public by EIC at libraries across Canada. Copies may also be purchased at cost from Supply and Services Canada. Brochures listing the libraries where reports can be found and providing information on how to interpret the data are available at CECs.

Copies of employers' reports are also provided to the Canadian Human Rights Commission which may investigate, under the Canadian Human Rights Act, cases where there are reasonable grounds for believing that systemic discrimination exists.

In 1988, 373 employers filed reports. One employer did not comply, was charged for failure to report and found guilty on February 19, 1990. In 1989, 377 employers filed reports. One employer did not comply with the Act and has been charged for failure to report.

On December 13, 1989, the second *Employment Equity Act Annual Report* was tabled in Parliament. It analyses reports submitted by federally regulated employers and provides an assessment of results achieved by individual employers towards a more equitable labour force.

### Federal Contractors Program

On October 1, 1986, the Federal Contractors Program (FCP) came into effect. The program requires companies with 100 or more employees bidding on government contracts of $200,000 or more to certify their commitment to implement employ-

ment equity. On-site reviews are carried out to ensure the commitment is being honored. Failure to comply could result in sanctions, including the eventual exclusion of the company from future government business.

Employers who need or want to achieve employment equity in their organizations must:

- identify, then eliminate, any unfair barriers in employment practices and policies;
- be prepared to accommodate reasonable differences so that nobody is unfairly treated in applying and competing for employment opportunities; and
- ensure that members of the designated groups (women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities) have access to developmental and employment opportunities.

In early 1990, the number of companies that had registered their commitment to the program increased to more than 1,300 companies. Over 675 employers received government contracts, making them eligible for compliance review. Of these, 131 employers were under review, and another 105 employers were found to be in compliance. In 1989-90, two companies found in noncompliance appealed the findings and were reviewed by an independent assessor. In both cases, the companies were excluded from future government business until they submitted acceptable equity work plans and instituted appropriate initiatives.

In 1990-91, it is expected that the FCP will progress to the next stage of reviews which will focus on results. Two years after each organization has been found in compliance, it will become eligible for a review of performance achieved in implementing its employment equity since the last review.

**Telephone hotline helps disabled**

An innovative hotline, operating in Canada since November 1988, helps disabled and injured workers return to work or approach employers with new-found confidence in landing a job.

***Originally from Poland, hearing-impaired Maciej Zeberek improved his English and qualified as an aircraft plastics technician through an EIC-Boeing Canada joint project.***

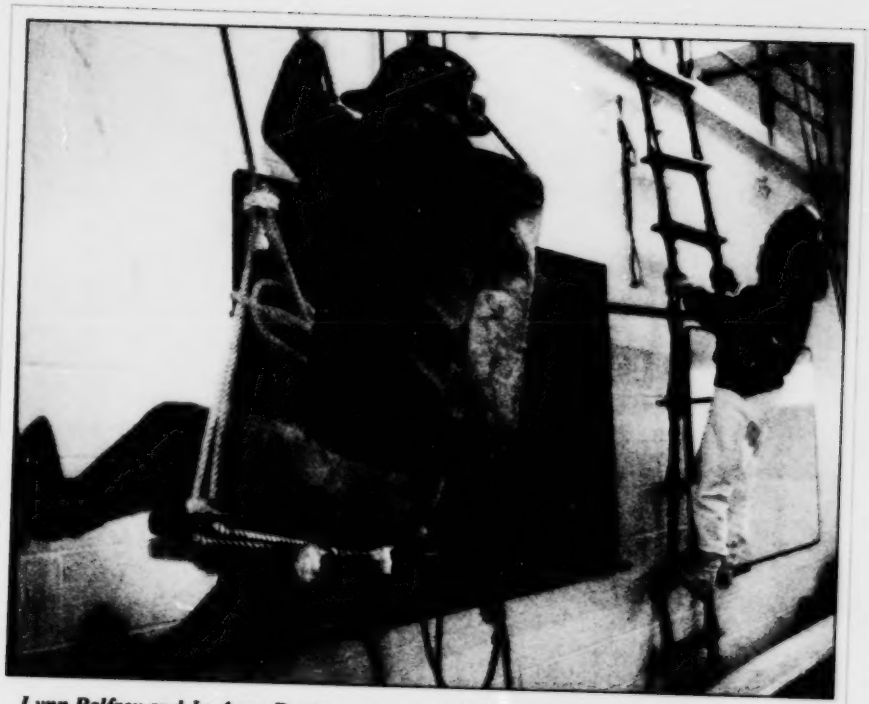
# Employment equity in the aerospace industry

Several hearing-impaired clients in Winnipeg have joined the labour force thanks to new job skills learned through workplace-based training conducted at Boeing Canada. The project, started in March 1988, is funded by Employment and Immigration Canada's Canadian Jobs Strategy under the Skill Shortages option.

The training course was developed by Boeing and is taught by company employees. Training includes 90 hours of theory in a classroom setting at a local college and 150 hours of practical training at Boeing. A professional interpreter was hired to translate the instructor's words into sign language for the hearing-impaired trainees, but no other special arrangements, equipment or materials were necessary.

Graduates, qualified to work as aircraft plastics technicians in the aerospace industry, are employed as soon as their training is complete. In the first session, nine trainees graduated and were hired by the company. The second project saw 10 more hearing-impaired clients become Boeing employees.

Maciej Zeberek is a Polish immigrant who was employed in the machine parts industry in Italy before coming to Canada. "I started training at Boeing in September of 1989," he signs. "I learned mathematics and improved my English while training with the materials used in the industry." He's just one example of how employment equity can be achieved through co-operation between Canada Employment Centres and local business.



*Lynn Palfrey and Jo Anne Pretty prepare to "climb aboard" during a Marine Institute deckhand course in St. John's funded by EIC's Job Entry program.*

# Learning the ropes

If you look at the crews on most boats and ships in Newfoundland, most of the deckhands you see are men. That's not to say women aren't suitable — it's just that when it came to hiring a crew — men always got first crack.

Thanks to Employment and Immigration Canada's Job Entry program, things are about to change, at least on a small scale. Most deckhands in Atlantic Canada get their experience on the job and it can take months to learn the ropes, so to speak. However some skills, such as wire and rope splicing and Marine Emergency Duties (MED), can only be learned from experienced instructors. Therefore, most vessel captains would give their eye teeth to have a trained, experienced deckhand join their crew.

Some of these trained deckhands are graduates of the Marine Institute deckhand course in St. John's, and some are women. Two recent graduates, Lynn Palfrey and Jo Anne Pretty, both found out about the deckhand course through a newspaper advertisement placed by the Marine Institute.

Both agree the best part of the course was the time spent at sea gaining on-the-job experience. Jo Ann and Lynn spent 14 days straight aboard the Coast Guard vessels Anne Harvey and the Sir Humphrey Gilbert.

The course proved to be an incentive for bigger and better things. Both women plan to enrol in a three-year nautical science course at the Marine Institute. And because they've already covered MED and navigation, they'll have an edge on their classmates.

The Job Accommodation Network (JAN) is a toll-free hotline. By calling 1-800-JAN-CANA (526-2262), employers can reach a bilingual consultant who has access to a database with more than 11,000 specific ideas to accommodate persons with disabilities — in short — 11,000 success stories. The consultant searches to find an idea which best meets the need of the employee/employer.

Employers are often delighted to find how easy and inexpensive it is to adapt the working environment to employees with disabilities. Since the service has been available to Canadians, JAN has helped over 1,100 persons access useful information and ideas to apply on the work site. EIC considers this service beneficial and has extended its commitment to 1990-91.

### Women's employment

EIC continued to help women achieve employment and economic independence. Most CECs have designated women's liaison counsellors to enhance the services available to women. EIC also funded 25 Outreach projects, specifically for women, at a cost of approximately $3.7 million. Four Women's Employment Counselling Centres located in Toronto, Regina, Calgary and Vancouver provide specialized employment services for women.

The promotion of women in trades and technology occupations continues to be a priority for EIC.

In 1989-90, Women's new starts' participation in CJS programs was as follows: 33,928 in Job Development; 33,925 in Job Entry; 42,637 in Challenge '89; 9,693 in Skill Shortages; 16,275 in Skill Investment; and 2,491 in Community Futures.

| **Labour exchange statistics indicate the following placements of women:** | |
|---|---|
| regular placements of women | 173,200 |
| regular placements of women in non-traditional occupations | 32,100 |

Women comprised 38.9 per cent of total regular placements and 15.5 per cent of placements in non-traditional occupations.

### Aboriginal peoples

To address the needs of aboriginal peoples, EIC established a network of regional aboriginal employment co-ordinators. In addition, aboriginal employment counsellors are available in CECs with a significant concentration of aboriginal worker clients. Accordingly, Employment and Immigration Canada focuses a significant portion of its relevant services and programs on this designated group. Moreover, EIC is a participant in the Canadian Aboriginal Economic Development Strategy (CAEDS), co-ordinating its efforts with those of Industry, Science and Technology Canada, and Indian and Northern Affairs Canada to offer aboriginal people the type and level of funding and program support needed to ensure self-sustaining economic development and employment.

In 1989-90, the new starts' participation is approximately 8,555 aboriginal workers in Job Development; 5,114 in Job Entry; 3,207 in Skill Shortages; and 1,271 in Skill Investment. Some 11 Native-only communities have been selected for Community Futures support. As well, about 14,300 aboriginal people were placed in regular employment through CECs, representing 3.2 per cent of the total regular placements.

In addition to employment assistance provided to aboriginal workers through CECs, Outreach projects delivered specialized employment services to aboriginal communities. Sponsored by aboriginal groups, these projects cost approximately $5.3 million.

The Grants to Voluntary Organizations provided $0.1 million to aboriginal organizations to host conferences, undertake short-term research studies and support employment-related initiatives.

A special initiative, EIC's Native Internship program, provides jobs for aboriginal students during vacation breaks. In 1989-90, there were 568 students hired with total program expenditures of $2.1 million. A newsletter, entitled *Images* describes the experiences of aboriginal students in this program.

### Persons with disabilities

Persons with disabilities often face barriers to employment which have little to do with their ability to do the job. These systemic and attitudinal barriers prevent the integration of many disabled persons into the labour market. To eliminate barriers, EIC developed a multifaceted approach, including the use of generic and specialized services.

Canadian Jobs Strategy programs trained over 7,156 persons with disabilities, mainly in the Job Entry and Job Development programs during 1989-90. In addition, 6,200 persons with disabilities were placed in regular employment through CECs.

Outreach programs continue to offer specialized services to persons with disabilities who require them. There are currently 52 projects across Canada receiving funding of more than $4.7 million to help disabled persons become job-ready and therefore eligible for regular CEC services and programs.

EIC will continue to improve its facilities to ensure they are accessible to all Canadians. In addition to creating physical access, EIC is currently developing new ways to assist hearing-impaired and print-impaired persons in using CEC services and programs.

Since November 1988, EIC has used the services of the Job Accommodation Network (JAN), based in the U.S., to help Canadian employers interested in hiring persons with disabilities. Through a toll-free number, JAN gives employers information on case histories of other employers who successfully accommodated disabled workers.

To ensure better access to its services and programs, EIC continues to seek advice and ideas from national and community organizations concerned with the disabled.

### Members of visible minority groups

In 1989-90, targets were set for the participation of members of visible minority groups in each component of the Canadian Jobs Strategy. In total, 20,608 visible minority persons received employment assistance through CJS. About 25,300 visible minority members were placed in regular employment through CECs, representing 5.7 per cent of regular placements.

EIC has designated co-ordinators across Canada to enhance services available to members of visible minority groups and to make special efforts to ensure their fair and equal access to employment opportunities. These co-ordinators also help stimulate full use of EIC's programs by meeting the Employment Equity needs of employers and visible minority organizations.

EIC has made a concerted effort to focus on the long-term, entrenched employment problems that have plagued the black community of Nova Scotia, both structurally and historically. Several initiatives in 1989-90 concentrated on the area that encompassed the three largest black communities in the province. Projects, which are in various stages of implementation, include a Job Entry-SED project, which will receive in excess of $1 million over three years, and a SEED project with funding of $120,000.

## Outreach

Distribution of Outreach projects and funds by client group
Canada
March 31, 1990

| Primary client group | Actual expenditures $ | % | No. of projects | % | No. of employees | % | No. of work weeks | % | No. of service points | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Women | 3,783,131 | 15.4 | 25 | 8.8 | 109 | 14.5 | 5,477.2 | 14.7 | 82 | 7.2 |
| Long-term unemployed | 1,028,114 | 4.2 | 10 | 3.5 | 32 | 4.2 | 1,529.5 | 4.1 | 39 | 3.4 |
| Aboriginal people | 5,268,705 | 21.4 | 82 | 28.9 | 164 | 21.7 | 8,181.9 | 21.9 | 385 | 33.6 |
| Persons with disabilities | 4,622,911 | 18.9 | 52 | 18.3 | 145 | 19.2 | 7,301.2 | 19.6 | 207 | 18.1 |
| Youth | 3,070,935 | 12.5 | 28 | 9.9 | 91 | 12.1 | 4,310.6 | 11.6 | 103 | 9.0 |
| Offenders/Ex-offenders | 2,031,153 | 8.3 | 20 | 7.0 | 63 | 8.4 | 3,166.6 | 8.5 | 76 | 6.6 |
| Isolated communities | 2,392,651 | 9.8 | 42 | 14.8 | 76 | 10.1 | 3,647.9 | 9.8 | 187 | 16.3 |
| Visible minority members | 556,831 | 2.3 | 8 | 2.8 | 17 | 2.3 | 812.7 | 2.2 | 24 | 2.1 |
| Immigrants | 657,618 | 2.7 | 4 | 1.4 | 19 | 2.5 | 1,021.0 | 2.7 | 10 | 0.9 |
| Older workers | 624,738 | 2.5 | 8 | 2.8 | 22 | 2.9 | 1,051.6 | 2.8 | 15 | 1.3 |
| Others | 483,872 | 2.0 | 5 | 1.8 | 16 | 2.1 | 783.0 | 2.1 | 17 | 1.5 |
| Supply and Services Canada contracting fee | 275,000 | | | | | | | | | |
| **Total** | 24,795,659 | 100.0 | 284 | 100.0 | 754 | 100.0 | 37,283.2 | 100.0 | 1,145 | 100.0 |

# Unemployment Insurance

*"UI has evolved into one of our most important national programs."*

The Unemployment Insurance (UI) program provides temporary income protection to unemployed workers.

Since it was set up in 1940, UI has evolved into one of our most important national programs. It touches almost every Canadian and is an important part of Canada's economy.

## Service to our clients

The CEC is the primary point for service to clients of the UI program. It delivers a range of labour market services and information on the UI program.

In 1989, CECs handled 3.0 million claims for UI, and Regional Computer Centres issued 30 million benefit warrants worth approximately $11.3 billion. CEC staff answered 25 million enquiries from the public.

Fewer claims were allowed in 1989 (a decrease of 0.8%). On average, claimants drew higher weekly payments (up 6.5% to $215.88). The average weeks paid per initial claim increased slightly (up 0.6% to 21.4 weeks), and the average monthly beneficiary count increased by 1.4%.

### Unemployment Insurance Administrative Improvements

On May 15, 1987, Benoit Bouchard, then Minister of Employment and Immigration Canada, announced changes to the administration of UI to improve service and better control abuse. These changes were introduced under three broad categories:

- ☐ sensitivity and service to clients
- ☐ simplification, streamlining and automation
- ☐ deterrence against abuse

Work on the major service and control improvements has been completed. One of the initiatives for the Unemployment Insurance Administrative Improvements was the comprehensive review of procedures which produced over 100 recommendations on ways to streamline and simplify activities and eliminate unnecessary interruptions and delays in payment. All of these recommendations have been reviewed and assessed and many of them will be implemented over the next few years.

Automation of routine activities to support claims processing continues. In 1989-90, the Agent Letter System was implemented in all claims-processing CECs for improved communication with UI claimants.

### Labour Force Development Strategy (LFDS)

In April 1989, Barbara McDougall, Minister of Employment and Immigration Canada, announced plans to initiate the LFDS. Components of this strategy included two changes which would affect UI delivery: legislative change and the Claimant Re-employment Strategy.

Planning commenced immediately for the implementation of Bill C-21, culminating in the extensive training of all operational personnel during November and December 1989.

In addition, the groundwork was laid for a more effective integration of the delivery of Employment services and Unemployment Insurance at CECs. The Claimant Re-employment Strategy, tested in 32 lead site operations in the fall of 1989, provides for a variety of approaches to the early re-employment of UI claimants.

### Overpayment recovery

The commission's regulations and policies respecting the collection of benefit overpayments were improved during 1989-90 following a review which examined other federal income maintenance programs. The changes were based on the principle that causes of overpayment and length of

time leading to its discovery/establishment should be taken into account when considering whether or not the debt ought to be recovered or written off.

Here are two important illustrations of this new policy. Where Revenue Canada, Taxation makes an insurability ruling with retroactive effect, and that results in an overpayment of benefits to a claimant, that debt may be written off. Other types of overpayments, usually caused by some administrative error, any "old" overpayment, dating back to more than 12 months from the date of notification of overpayment, may be written off. For those overpayments which cannot be written off, repayment programs are more sensitive to claimants' needs for income maintenance while repaying the debt.

However, in any of the above cases, the overpayment will not be written off if the claimant made false or misleading statements, or if the person knew or should have known that there was an overpayment.

### Unemployment Insurance Appeal System

Based on the UI Act, the UI Appeal System allows interested parties to appeal decisions by the Commission to the Boards of Referees (independent administrative tribunals). Board of Referee decisions can be appealed by interested parties, including the Commission, to the umpires (judges of the Trial Division of the Federal Court of Canada).

There are 98 Board of Referees Centres across Canada with 898 board members who sit in panels of three: a chairperson, an employer representative and an employee representative. During the 1989-90 fiscal year, there were about 21,820 board decisions.

There are 15 umpires based in Ottawa who hear appeals as an itinerant court across Canada. There were 1,681 umpires' decisions during 1989-90.

### Premium Reduction Program

Employers with qualified wage loss insurance plans can have their UI premiums reduced, but they must share this reduction with employees covered by the plan.

In 1989, employers received premium reductions totalling $441 million (up from $420 million in 1988). They employ close to 45 per cent of the insured workforce.

### Investigation and Control

Investigation and Control activities are aimed at protecting the integrity of the UI Account by preventing, detecting and deterring abuse and fraud.

☐ Detection

In 1989-90, 986,671 investigations were completed. These resulted in 390,255 disqualifications and disentitlements and the identification of 341,864 abuse-related overpayments totalling $156 million. In addition, as the UI Act provides for administrative penalties or prosecution in cases of intentional abuse, a total of 157,193 administrative penalties — worth $32.2 million — were imposed and 3,192 prosecutions launched.

☐ Deterrence and prevention

During the fiscal year, two major steps were taken to further prevent and deter abuse and fraud. First, administrative penalties were increased to take into account previous offenses. Second, a campaign was launched to raise public awareness about abuse, the strong likelihood of its detection, tougher penalties, and the availability of a voluntary disclosure policy allowing individuals to avoid the usual sanctions if they disclose their offenses prior to an investigation. A parallel internal information plan was implemented to sensitize all Commission staff to the existence of abuse and to their role in protecting public funds entrusted to them.

### The Social Insurance Number (SIN)

There were 752,198 new SINs issued during 1989-90. EIC amended 65,315 existing records and replaced 176,294 SIN cards.

## Financial operations of the UI program

Financial operations of the UI Account are recorded on a calendar year basis as stipulated in Section 2(1) of the Unemployment Insurance Act, 1971.

## Benefit payments

UI benefits totalled $11,528 million (gross) in 1989. This is $676 million more than the $10,852 million paid out in 1988. After adjusting for benefit overpayments, cancelled warrants and benefit repayments, the net benefits in 1989 amounted to $11,373 million. The factors that determine the amount of benefits paid are as follows:

☐ **Number of claims**

In 1989, 3,025,000 claimants received benefits, up from 3,016,000 in 1988. The annual rate of unemployment decreased from 7.8% in 1988 to 7.5% in 1989.

☐ **Average weekly benefit**

In 1989, the average weekly benefit was $215.88, a 6.5% increase over the 1988 average of $202.75. Since benefit rates are related to claimants' insurable earnings, increases in wages and salaries result in higher benefits. The increase in the maximum weekly benefit to $363 in 1989, from $339 in 1988, is another reason for the higher benefits. Maximum insurable earnings increased from $565 in 1988 to $605 in 1989.

☐ **Special benefits**

Special benefits for interruption of work due to sickness, maternity and adoption, together with the three-week payment at age 65, increased to $1,020 million in 1989 from $916 million in 1988. Sickness benefits rose by $31 million to $357 million and maternity benefits increased by $66 million to $632 million.

□ **Fishing benefits**
Fishing benefits totalled $269.6 million in 1989, compared to $270.1 million in 1988. This $0.5 million decrease was due to a decline in the number of claims for fishing benefits, from 37,764 in 1988 to 37,232 in 1989. This was partially offset by an increase in average weekly benefits, from $298.76 in 1988 to $313.25 in 1989.

## Developmental uses of UI funds

UI funds can be used as income maintenance to support claimants on approved work sharing agreements, job creation projects and training courses. This developmental use of UI funds can help claimants gain skills and work experience. Payments in 1989 were $392 million compared to the 1988 total of $357 million.

### Work sharing benefits

Work sharing benefits in 1989 increased to $21 million, up from the $17 million in 1988. In 1989, 32,621 claimants qualified for work sharing with average weekly benefits of $69.94.

### Job creation

Job creation benefits in 1989 amounted to $102 million, the same as in 1988. In 1989, a total of 36,403 claimants with average weekly benefits of $347.91 qualified to work on UI/job creation projects.

### Training benefits

Training benefits in 1989 amounted to $269 million, up from $238 million in 1988. The number of UI claimant trainees increased to 94,765 in 1989 from 85,081 in 1988. Average weekly benefits increased to $211.89 in 1989 from $199.21 in 1988.

## Administrative costs

The administrative costs paid for by the UI account must be determined by subtracting the costs not related to the administrative costs of the UI Act from the total actual administrative cost.

*At the age of 60, René Vandendooran embarked on a new career with help from Canada Employment Centre employees in Edmonton.*

# With a little help from my friends

Starting over at the age of 60 isn't easy. René Vandendooran, a native of Belgium, had an impressive career in accounting and business administration with references from Brussels, New York, Arizona and California. But even with this global work experience, René was having a tough time finding a job.

After Vandendooran Enterprises Ltd. went out of business in the early 1980s, René was forced to look for work and soon discovered that his accounting and administrative skills were virtually outdated. New automated systems were in high demand and he just couldn't compete.

To survive, René accepted temporary work and jobs involving physical labour. Due to medical problems, however, he couldn't keep up with this kind of work.

With outdated skills, health problems and his age to consider, René walked into the Edmonton West Canada Employment Centre to apply for unemployment insurance — for the first time in his life.

René says, however, that he was made to feel welcome and understood at the CEC. Claimant service officer Ed Solleveld and employment counsellor Desmond Kerr worked hard to help him, but René had trouble establishing his claim. After many discussions with the employer and another government department, the situation was resolved and René's claim was finally established.

But they didn't stop there. An appointment was set up and client and counsellor went to work, literally. René's positive attitude and the fact that he is bilingual got him his job as an enquiries clerk with Health and Welfare Canada. If he has it his way, René wants to work until retirement age, and even longer.

*Anna Wyman Dance Theatre extends its season through EIC assistance.*

# Stepping lightly into employment

Dancer Anna Wyman came to Canada from Vienna 20 years ago and formed her Vancouver-based company. Since then, the company has toured worldwide — China, India, Australia — with its troupe of professional dancers.

Despite sterling credentials and the obvious popularity of the Anna Wyman Dance Theatre, there are insufficient funds to employ the dancers year-round. From March until August, all of the dancers must seek such alternate employment as waitresses and waiters.

"For dancers, these layoffs are tragic," says Wyman. "A dancer's skills are unique and to perfect them, to keep them honed, they must dance all of the time. It is after these periods of inactivity when injuries are most common because they have such a short time to ready themselves for the season. Critics are merciless. They expect the same standard whether at the beginning of the season or the end."

Now, with the funding help of the Canadian Jobs Strategy's Section 25 Job Creation Program, these periods of inactivity are shorter. In partnership with the City of Vancouver and Canda Council, Job Creation funding helped to extend the dance season and widen the audience base through an offering of innovative dance with low admission prices. Injuries are reduced and dancers are able to do what they do best — dance.

The actual administrative costs of EIC are calculated on a fiscal year basis. Therefore the costs for a calendar year are calculated as 9/12 of the amount for fiscal year plus 3/12 of the amount for the previous fiscal year. The administrative costs, which include those of the Employment function, totalled $1,061 million in 1989. Approximately $7.5 million was recovered in 1989 for sharing the costs of maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards. Net administrative costs in 1989 were $1,054 million.

**Premium revenue**

Under Part IV of the UI Insurance Act, the Department of National Revenue, Taxation, collects UI premiums from employees and employers for the Commission.

Estimated premium revenues to be collected each year are transferred to the Commission. The actual amount is determined when information returns are processed the following year. Employee and employer premiums transferred from the Department of National Revenue, Taxation, in 1989 amounted to $10,369 million, $1,507 million lower than 1988.

The decrease in transfers resulted from a number of factors:

□ **Number of contributors**
There were an estimated 13,188,000 contributors in 1989, up from 12,891,000 in 1988. The actual number of contributors will be known after all information returns are processed by Revenue Canada, Taxation.

□ **Average weekly insurable earnings**
Average weekly insurable earnings increased for two reasons. First, insurable earnings are related to an employee's earnings. Increases in wages and salaries have therefore contributed to the increase in average weekly insurable earnings. Second, under the UI Act, the maximum weekly insurable earnings must be increased annually according to the earn-

ings index. In 1989, the maximum weekly insurable earnings were raised to $605 from $565 in 1988.

□ **Premium rates**

In 1989, the premium rate for employees decreased from $2.35 to $1.95 per $100 of insurable earnings. The premium rate for employers (1.4 times the employee rate) was therefore changed to $2.73 per $100 of an employee's insurable earnings.

### Government contributions

Under Section 118 of the UI Act, the federal government shared part of the benefit costs of the UI program in 1989. Government contributions consisted of the cost of regionally extended benefits, extension benefits paid to claimants participating in job creation projects or undertaking training courses, and net benefits (benefits less premium collected) paid to self-employed people in the fishing industry.

In 1989, government contributions totalled $2,748 million, an increase of $115 million from the 1988 contributions of $2,633 million.

### Balance of the UI Account

The 1989 operations resulted in an operating surplus of $758 million (including a net interest earned of $60 million). This resulted in a cumulative surplus of $1,113 million at the end of 1989.

## Unemployment Insurance benefits paid in 1987, 1988, 1989

($000,000)

| | 1989 | 1988 | 1987 |
|---|---|---|---|
| **By Province** | | | |
| Newfoundland | 823.8 | 751.8 | 651.2 |
| Prince Edward Island | 151.2 | 138.5 | 123.2 |
| Nova Scotia | 567.1 | 527.4 | 498.0 |
| New Brunswick | 628.5 | 609.4 | 564.2 |
| Quebec | 3,727.1 | 3,394.2 | 3,135.7 |
| Ontario | 2,469.8 | 2,370.1 | 2,386.6 |
| Manitoba | 380.3 | 358.6 | 331.2 |
| Saskatchewan | 315.7 | 302.5 | 287.1 |
| Alberta | 898.5 | 855.4 | 951.0 |
| British Columbia | 1,521.0 | 1,501.9 | 1,470.0 |
| Yukon | 22.3 | 20.8 | 19.9 |
| Northwest Territories | 20.3 | 19.4 | 20.6 |
| Outside Canada | 2.4 | 2.4 | 2.0 |
| Canada (gross) | 11,528.0 | 10,852.4 | 10,440.7 |
| Less: overpayments and cancelled warrants | (120.5) | (102.8) | (95.9) |
| benefit repayments | (34.7) | (34.1) | (18.9) |
| Canada (net) | 11,372.8 | 10,715.5 | 10,325.9 |
| **By Type** | | | |
| Regular | 9,846.6 | 9,309.3 | 9,076.4 |
| Sickness | 356.5 | 325.2 | 278.7 |
| Maternity | 631.1 | 566.7 | 506.2 |
| Paternity | 1.2 | — | — |
| Adoption | 4.8 | 4.7 | 4.6 |
| Age 65 | 26.0 | 19.2 | 23.1 |
| Fishing* | 269.6 | 270.1 | 223.3 |
| Training | 269.0 | 238.2 | 223.8 |
| Work sharing | 21.1 | 16.8 | 17.0 |
| Job creation | 101.9 | 102.2 | 87.6 |
| Canada (gross) | 11,528.0 | 10,852.4 | 10,440.7 |
| Less: overpayments and cancelled warrants | (120.5) | (102.8) | (95.9) |
| benefit repayments | (34.7) | (34.1) | (18.9) |
| Canada (net) | 11,372.8 | 10,715.5 | 10,325.9 |

* *Benefits to self-employed fishermen and -women are provided under Section 130 of the UI Act. The Act also provides that the government assume the full cost for payment of these benefits.*

# Immigration

## *"Prime considerations... must be national goals..."*

Canada's history and culture have been heavily influenced by immigration. Canada today continues to welcome newcomers from anywhere in the world without respect to ethnic, religious or racial backgrounds.

Prime considerations in Canada's Immigration program, however, must be national goals and the contribution of our immigration law and policy to meet those goals.

Each year millions enter Canada as visitors, students, temporary foreign workers, returning residents or immigrants wanting to build a future here. The Immigration program is responsible for:

- recruiting and selecting individuals suitable as future residents and citizens;
- admitting refugees and other special groups;
- examining all people seeking entry to Canada;
- investigating immigration violations, holding inquiries, processing immigration appeals and arranging for the departure of undesirable entrants;
- adjudicating cases concerning admission or the right to remain in Canada and detention or removal from Canada; and
- helping immigrants adapt to the social, economic and cultural life of Canada through services provided by federal, provincial and municipal governments and voluntary agencies.

### Policy highlights

Immigration levels doubled from just over 84,000 in 1985 to 190,000 (preliminary total) in 1989. In late 1989 and early 1990, the federal government carried out the most wide-ranging consultations on immigration since the Green Paper exercise of the early 1970s, which led to new immigration legislation in 1976. These consultations were held in the context of the government's announced intention to develop a medium-term plan for immigration for the years 1991 to 1995, to facilitate planning by governments and non-governmental groups. This followed the commitment to expand overall immigration levels contained in the April 3, 1989 Speech from the Throne.

### Intergovernmental relations

Immigration is an area of shared jurisdiction with the provinces. Currently, federal-provincial agreements are in effect with seven provinces. The so-called Cullen-Couture Agreement with Quebec is the most extensive and it provides the province with significant selection powers. However, with the renewed importance of immigration in Canada, several provinces want the federal government to negotiate or renegotiate agreements to define respective roles and responsibilities of the provinces and the federal government in this new environment. During the year, negotiations took place with representatives from British Columbia.

### Consultations

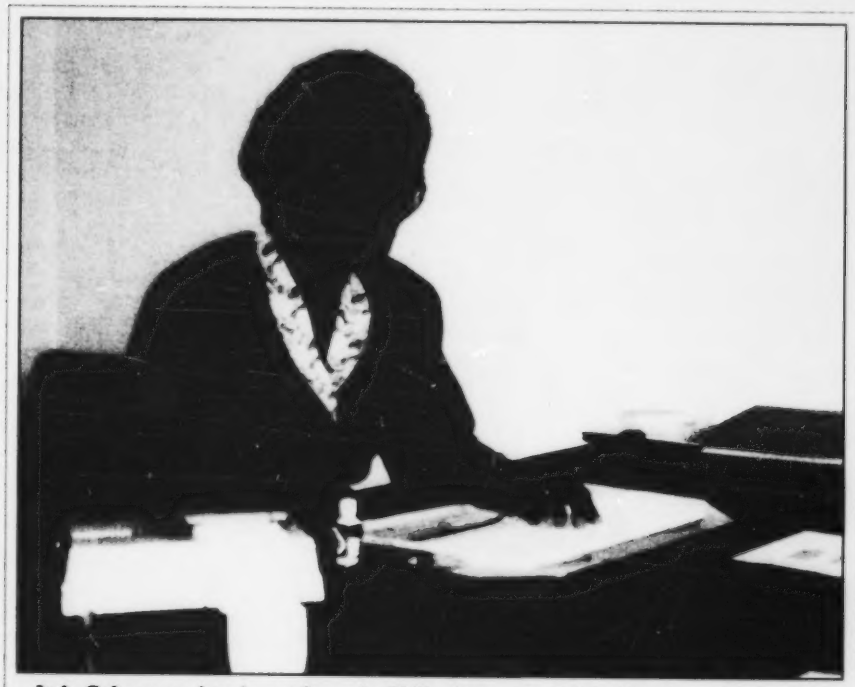
The Immigration Act requires that the minister consult with provincial governments before the federal government determines future immigration levels. The Act also enables the minister to consult with other persons, organizations, and institutions deemed appropriate. The consultations for the medium-term immigration plan were held in eight cities and involved all levels of government; the social service, health care delivery, and education sectors; business; labour; the professions; ethnocultural communities; immigrant-serving agencies; refugee advocacy and aid organizations as well as environmentalists, economists, and other interested individuals and groups. The minister participated in six of the eight meetings.

In addition, EIC regional offices held 20 meetings in 19 centres for regional, local, and community groups. Participants were provided with documents which presented immigration issues, economic impacts, national and regional statistics, the results of public opinion studies and findings of the Demographic Review carried out by the Department of National Health and Welfare. In addition to discussing the preferred number and composition of immigration in the medium term, participants considered issues relating to immigrant settlement and integration, geographic settlement patterns of newcomers and public perceptions about the impact of immigration.

### Annual refugee plan

Canada expresses its concern for refugees by making large donations to the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) and to other international relief organizations such as the International Red Cross. In November 1986, the Nansen Medal was awarded to the people of Canada by the UNHCR, in recognition of outstanding contributions in providing protection and assistance to refugees. As a member of the UNHCR executive committee, Canada contributes to the search for long-term solutions to refugee situations. Canada also helps refugees through resettlement, as outlined in the annual refugee plan in the immigration levels report.

The annual refugee plan is an estimate of the appropriate level of government involvement in international refugee resettlement efforts. It takes into account existing commitments, international developments, resettlement opportunities in provinces and the anticipated availability of federal, provincial and non-government services. Developed in consultation with UNHCR, the provinces and voluntary agencies, the plan represents the number of refugees and humanitarian cases for which the federal government is prepared to be fully responsible. Privately sponsored refugees and humanitarian cases are accepted over and above this basic estimate.



*Judy Gabuna, an immigrant from the Philippines, got a job in Winnipeg with the help of the EIC-funded Immigrant Women's Employment Counselling Service.*

## Helping immigrant women build a future

Judy Gabuna is living proof that, with a little help, immigrant women can adjust, re-train, and prosper in this country.

She came to Canada in 1987 from the Philippines. Despite the challenges of beginning a new life, coping with a physical disability, and overcoming the additional burdens of language and cultural barriers, Judy Gabuna is on her way to working as an accountant again.

With the help of an Outreach project called the Immigrant Women's Employment Counselling Service (I-WECS), she and other immigrant women receive help learning English and adjusting to Canadian culture. With funding from Employment and Immigration, I-WECS provides individual counselling and upgrading or additional education to qualify for previous professions. Many immigrant women work in lower-paying capacities than their former occupations.

Workshops provide an excellent introduction to the Canadian work environment and cover such areas as pre-employment orientation, resume writing, and job search techniques.

Through I-WECS, Judy Gabuna was sponsored in a five-month word processing and data-entry course. The course was offered at Red River Community College in Winnipeg and it enabled her to earn a living while working towards her certification as a general accountant. The Manitoba Immigration and Settlement's Program Recognition also provided assistance, as did the Reaching Equality Employment Services project. The latter is an EIC Outreach project which offers counselling to physically disabled persons. Through these programs, Gabuna has gained employment as a clerk in an accounting office.

"I've received a lot of invaluable help from I-WECS, Reaching Equality, and Program Recognition," she says. "They are responsible for where I am today."

### Designated Classes

Canada admits refugees in accordance with the 1951 United Nations Geneva Convention which defines a Convention refugee as any person, who by reason of a well-founded fear of persecution for reasons of race, religion, nationality, political opinion, or membership in a particular social group, is unable or unwilling to return to his or her home country. In addition to those who meet the strict Convention definition, however, admission is granted to those who are in refugee-like situations. As a result, designated classes were developed to express Canada's traditional humanitarian concerns. These classes are:

**Indochinese Designated Class**

☐ for people who have fled Vietnam, Kampuchea and Laos and have not become permanently resettled.

**Political prisoners and Oppressed Persons**

☐ for those who would be considered refugees except that they are still within their country of citizenship. It allows for direct admission to Canada. Countries included in this class are Chile, El Salvador, Guatemala and Poland.

**Self-exiled Persons Designated Class**

☐ for people who have left their countries of origin and have not become permanently resettled in another country. It enables Canada to admit those persons who, while not refugees in the sense of the Geneva Convention, have good reasons for not wishing to return home, including a fear of government reprisals resulting from their attempts to emigrate illegally. Countries included are the USSR, Poland, Czechoslovakia, Hungary, Romania, Bulgaria, Albania and the German Democratic Republic (East Germany).

These designated classes were reviewed in 1989-90 in light of changing conditions in Eastern Europe, Southeast Asia, and Latin America. As a result, Poland was removed from Political Prisoners and Oppressed Persons regulations in December, 1989.

### Admissions

During 1989, the total number of Convention refugees and designated class immigrants accepted by Canada increased to 36,745 from 25,363 due in part to a growing number of private sponsorships for persons from Eastern Europe and Southeast Asia.

In addition to the 15,173 refugees brought to Canada under federal government sponsorship, private groups, organizations or family members also help refugees enter. Private sponsorships helped 21,572 refugees come to Canada in 1989. An additional 1,675 were admitted under special humanitarian programs.

### Special programs

Canada's commitment to its humanitarian tradition for displaced and persecuted people extends beyond helping those eligible as Convention refugees or under a designated class. There has traditionally been a positive response to the plight of persons from countries experiencing adverse domestic events.

While such people are not Convention refugees, they deserve relaxed criteria on humanitarian grounds. At present, special measures exist for citizens of El Salvador, Guatemala, Iran, Lebanon and Sri Lanka.

### Business Immigration

EIC's Business Immigration program continues to be an important element in the government's strategy to revitalize the Canadian economy. By attracting foreign business expertise, technology and investment, the government hopes to create more jobs for Canadians and strengthen Canada's international trade network.

In 1989, 4,662 visas were issued to business immigrants (not including dependants), an increase of three per cent from 1988. This includes 3,371 entrepreneurs, 686 self-employed persons and 605 investors. Entrepreneurs and investors declared funds totalling $4.1 billion, a significant portion of which they proposed to transfer to Canada.

On their applications, entrepreneurs expressed an intention to create more than 12,000 jobs and to retain over 1,400 jobs. A new entrepreneur monitoring information system being developed will provide data on the actual number of jobs that entrepreneurs create in Canada.

Entrepreneurs landed with terms and conditions will be contacted for follow-up on their business activities. Those who do not establish business ventures will be encouraged to do so in order to avoid enforcement action for not fulfilling the terms and conditions of admission to Canada.

Preliminary statistics for 1989 reveal that Quebec, Ontario and British Columbia are still the three main destinations for business immigrants. Those provinces accounted for 92 per cent of business immigration landings. In 1989, 4,232 principal applicants (17,111 persons including dependants) were landed compared to 4,011 in 1988. Of this total, 1,786 persons (42%) were destined to Quebec, 1,061 to British Columbia (25%) and 1,020 (24%) to Ontario. The three prairie provinces attracted seven per cent of business immigrants, while the Atlantic provinces and two territories drew less than two per cent.

The investor program was expanded to give the Canadian small business community access to a broader range of financing and to help reduce economic disparity amongst the provinces. In 1989, 605 visas (for a total of 2,143 principal applicants and departments) were issued to investors compared to 386 in 1988 (principal applicants only). Events in China in June 1989, and the introduction of the $150,000 investment category generated considerable interest for the program. Hong Kong and Taiwan accounted for 41.7 per cent and 39.2 per cent respectively of investor immigrants in 1989. Quebec is the major recipient with 1,954 investors, followed by British Columbia with 1,179 and Ontario with 1,058. The preferred cities of settlement were Vancouver with 887 investors, Montreal with 559, Toronto with 490 and Calgary with 68.

### Immigrant and visitor programs

Efforts to make admission procedures more responsive to client needs continued. Clients who wish to sponsor family members as immigrants are now able to do so through the mail at several larger Canada Immigration Centres (CICs). The rules governing foreign students are now less restrictive. Students no longer require permission to change schools to continue their academic programs. Post-secondary students also benefit from long-term student authorizations. These can cover the entire period of study, in some cases lasting several years. While still maintaining the necessary control, these changes mean more convenience for clients.

Service is also the subject of the Canada Immigration Centre Equals Service Task Force established in 1989. The task force aims to standardize operations at inland CICs so clients throughout Canada get the same, quality service.

Historically, Canada has provided a haven to persons fearing persecution or reprisals from their home governments. Many Chinese citizens, temporarily in Canada, felt personally threatened by events which occurred in China in June 1989. Since that time more than 8,000 Chinese citizens in Canada were accepted for eventual landing through existing humanitarian provisions.

## Refugee Determination Process

### The System

Refugee determination is a two-phase process comprising an initial "credible basis" hearing and a second full hearing for those accepted at the first one. At the initial hearing, an Immigration Adjudicator and a member of the Convention Refugee Determination Division (CRDD) of the Immigration and Refugee Board (IRB) determine if the claimant is eligible to make a claim and if there is a credible basis to the claim. Credible basis decisions are based on the human rights record of the country of alleged persecution, the disposition in Canada of other claims of persecution from that country and evidence presented by the claimant.

*In this 1958 photo, G. Rousselle models the uniform worn by Immigration officers from the 1940s until 1971: double-breasted jacket with brass buttons, cuffed pants and the official "Immigration Canada" hat.*
*Immigration officers Michel Sauvé and Raymonde Devine wear the new corporate-look uniform.*

# Immigration officers dress for success

Gone are the days of brass buttons, cuffed pants and official hats which identified the Canadian Immigration officer from the 1940s to the 1970s.

Today, it's steel blue uniforms and skirts or pleated pants, reflecting the growing number of women Immigration officers in the field.

These changes and others came about through the Immigration Identity Program which continues to ensure our Immigration officers are dressed to reflect their professional duties.

The program supplies officers at Canada's 46 ports of entry with modern, fashionable and functional clothing and accessories that clearly identify them to the thousands of travellers they deal with every year.

Shipping more than 9,000 clothing items to almost 700 Immigration officers and 100 student employees each year is no small task. But the job of Identity Program officers is far from finished after the initial issue of the basic uniform.

With the help of about 50 Local Uniform Co-ordinators who update measurements and assess clothing needs, the staff of four at EIC headquarters ensure that the professional appearance of all Immigration officers is maintained. It costs about $1,000 annually — including storage and distribution — to clothe each Immigration officer.

Since 1975, a group of uniformed Immigration officers has convened once a year to discuss problems or desired changes. They are part of a National Uniform Committee which works in conjunction with the Immigration Identity Program. In the early 1970s, for example, the official hat went out of style. And in 1986, the committee changed the brown uniforms to the current steel blue, which many employees consider more professional.

In addition to taste and style preferences, other adjustments reflect greater changes in the work environment. The addition of those pleats to make women's pants more flattering was clearly a result of more women officers in the field.

And the Immigration Identity Program will continue to keep Immigration officers looking both up-to-date and professional.

Where this hearing results from a port-of-entry claim, the adjudicator may appoint legal counsel under the Designated Counsel Program to avoid delays in the process and to ensure that the rights of the individual are protected.

Where claims are referred to the second level, a CRDD panel decides whether or not the claimant meets the definition of refugee established by the United Nations Convention.

### Intake

The total intake for 1989 was 21,745 claims. The average intake of 961 claims per month over the first six months rose to an average of 2,629 claims per month over the final six. The total intake was less than for 1988. Canada had 18,000 claims in 1986; 25,799 in 1987; and 35,000 in 1988.

### Processing

In the first six months, 4,761 inquiries were opened, or an average of 753 per month. In the final six months, 8,747 inquiries were opened for an average of 1,457 per month.

Approximately 95 per cent of credible basis hearings applicants were referred to second level hearings.

### Issues affecting the Refugee Determination Process

While the overall intake forecasts for 1989 were accurate, the unexpected increase in flow at the end of the year is worrisome. The last two months saw a monthly average of 3,000 new cases. This level of arrival activity will strain the refugee determination system in 1990. The increase in flow can be at least partially attributed to increases in the worldwide movement of asylum seekers. The 88 per cent acceptance level at second-level hearings may have acted as a pull factor. The fact that the "safe third country" provisions were not used meant that refugee claimants who could have had approval for status in Europe or the U.S. continued to remain in Canada, thus gaining access to the Canadian refugee determination process. Several initiatives are planned for 1990 to streamline the determination process.

### Backlog Clearance Program

The Backlog Clearance Program, announced on December 28, 1988, is based on the new refugee determination system. The program resource allocation is $91 million for program operations and $57 million for settlement and language training activities. Those who claimed or indicated an intention to claim refugee status prior to January 1, 1989, have the credibility of their claims assessed by a panel consisting of an adjudicator and an Immigration and Refugee Board (IRB) member. If either party finds a credible basis to the claim, the claimant may apply for permanent residence under the Refugee Claimants Designated Class Regulations (approved December 27, 1989) rather than pursue the claim before the IRB. Those whose claims do not have credible basis will face removal unless they leave Canada voluntarily. The program provides for humanitarian reviews of a claimant's case before the panel hearing and, if the panel decision is negative, just prior to removal.

Four new backlog CICs were opened to deal exclusively with backlog cases in Vancouver, Montreal, Toronto and Mississauga. Over 300 new officers were hired and trained. The program was fully operational by September, 1989. A computer-operated support system, designed to eliminate paper files and automate processing, produce labels and forms, and schedule interviews and panel hearings, operates in Vancouver, Edmonton, Calgary, Toronto, Mississauga and Montreal.

On January 12, 1989, a regulatory amendment allowed backlog claimants to work in Canada without employment authorizations.

Of the estimated 85,000 cases in the backlog, about 26,000 cases were in process at the end of March, 1990; over 10,600 were in the landing stream; and almost 2,000 cases were removed or left voluntarily.

### Removals during 1989-90

During 1989, 2,377 departures from Canada were confirmed for persons subject to either removal orders or departure notices. Of this total, 688 were claimants determined not to be Convention refugees. During the first quarter of 1990, 857 such departures were confirmed, 202 of which were persons determined not to be Convention refugees. The Central Removals Units in Montreal, Mississauga and Vancouver co-ordinated the majority of removal activity which took place during 1989-90. They provided escorts, obtained airline bookings and helped other regions with removal cases.

### Control and Enforcement

In 1988, a Control and Enforcement Policy Working Group was established to make policy in support of the control and enforcement components of the Immigration program. Control policies limit travel to Canada to admissible classes of immigrants and visitors. Where control measures are circumvented, enforcement policies identify and report inadmissible persons at ports of entry, remove persons in contravention of the Immigration Act and Regulations and ensure prosecution of criminal violations of the Act.

During 1989-90, the working group implemented a policy to impose financial penalties on transportation companies that fail to fulfil their obligations under the Immigration Act to ensure that their passengers are properly documented to enter Canada. The policy appears to have contributed to a substantial reduction in violations by encouraging carriers to institute better document screening procedures. High quality fraudulent documents which facilitate access to Canada-bound flights and subsequent disappearance of such documents en route are an increasing trend in Canada and throughout the world.

Towards the end of 1989-90, a major review of policies and processes supporting medical inadmissibility provisions of the Immigration Act was instituted in

partnership with Health and Welfare Canada. The review's results will be submitted to the minister in fall, 1990.

## Settlement

Immigrants and refugees can be helped to adapt to community life through a range of programs and services. These include transportation loans (particularly to refugees), financial support for indigent newcomers, support of community reception networks, special access to employment services and language training.

### Transportation and Admissibility Loans

Government and privately sponsored refugees are the most frequent users of this revolving fund. Prospective immigrants or refugees who do not have disposable assets to cover the transportation costs from their port of embarkation to their final destination in Canada are eligible. As well, persons overseas who are refugees or in a designated class are eligible to receive admissibility loans to cover the cost of medical examinations.

Loans granted in 1989-90 totalled $28,394,101. Repayment of previous loans was $15,653,858. Loans subject to interest in 1989 were charged interest at the rate of 10.718 per cent and for 1990 at 10.840.

The transportation, assistance and admissibility loan programs experienced an increase in demand in 1989-90 as a result of increased private and group sponsorships for refugees and designated class members. The increased demand required the imposition of a temporary priority system for approving new loans in order to meet the government's 1990 annual refugee plan. A management review of the program is underway to determine the best means of balancing loan repayments and loan issuance.

## Adjustment assistance

Indigent newcomers can receive financial assistance through the Adjustment Assistance Program (AAP) to help defray the cost of temporary accommodation and necessary clothing. Once newcomers are moved into permanent accommodation, AAP continues to help by covering the cost of furniture and recurring expenses such as rent, food and incidentals. This applies for a period of up to one year or until the recipient finds full-time employment, whichever comes first.

AAP also provides loans to assist newcomers to enter the workforce by allowing them to purchase tools and pay for work-related examination fees. AAP provided approximately $65 million to more than 14,900 indigent landed newcomers, principally refugees, in 1989-90. In addition, $4 million of Designated Counsel Program funds were administered by AAP.

### Immigrant Settlement and Adaptation Program

Community-based voluntary non-governmental organizations are eligible for funds under the Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) to help them deliver support services to newcomers. These services include reception and orientation, translation and interpretation, referral, non-professional counselling, general information and employment-related services. Under the ISAP, more than 150 organizations received funding of $7.4 million to aid approximately 140,000 people.

### Host program for refugee settlement

Community organizations can get funds to recruit and train volunteer host groups to act as a link between the community and government-sponsored refugees. The host groups help refugees adapt by providing language reinforcement, community orientation and social support to newcomers. Funding allows community organizations to support a host group's activities and leads to greater community awareness of refugee needs.

In 1989-90, 20 projects in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick and Nova Scotia received almost $790,000 to help approximately 1,000 refugees under the host program.

### Reception houses

Reception houses are desirable alternatives to hotel accommodation normally provided to refugees when they arrive in Canada. Immigrant-serving agencies operate reception houses and are entirely responsible for any financial and legal commitments associated with their management. These houses provide refugees with short-term accommodation, orientation and assistance in finding permanent housing.

The Commission provides funding under the Adjustment Assistance Program for temporary accommodation. Any revenue exceeding the direct costs of operating the facility is channelled into improving or expanding initial reception and settlement services for new arrivals. In 1989-90, 16 reception houses operated throughout Canada, including five in the Toronto area.

### Settlement Language Training Program

The Settlement Language Training Program (SLTP) operated on a pilot project basis from 1986 until March 31, 1990, at which time it became the Settlement Language Program (SLP). This program funds immigrant-serving agencies to provide basic, coping language skills and community orientation. SLTP was designated to meet the needs of adult immigrants who are not expected immediately to join the labour force. Immigrant women at home with family responsibilities are primary beneficiaries of this program. Out of total SLTP expenditures of $3.9 million, $3.2 million was spent on approximately 150 projects across Canada in 1989-90.

The program provides on-site child supervision and reimburses out-of-pocket expenses for transportation, when necessary. SLP will operate in all provinces in 1990-91 with a national budget of $6 million. An additional $1 million will help provide basic, coping language skills and orientation to Canada-bound refugees awaiting final immigrant processing

*Keeping tally: Nancy Pellerin, a monitoring clerk with headquarters' Business Immigration Directorate, tries out EIC's new computer program designed to keep track of entrepreneurial immigrants.*

# High-tech tracking

Until recently, entrepreneurs who entered Canada under the Business Immigration program were not monitored in a consistent manner. "We weren't able to track an entrepreneur from the time the application was approved overseas to the time terms and conditions were cancelled," says Barry Bokhaut, A/chief, Self-Employed and Entrepreneur Programs.

Enter EMIS — Entrepreneur Monitoring Information system — a new computer program being developed by the Business Immigration Directorate to keep track of immigrants who come and set up their own business.

EMIS will allow Immigration to determine how well the business program works. It's based on a new computer system that will enable the regions and national headquarters (NHQ) to share information. Ontario and British Columbia are currently piloting the project.

Regional Canada Immigration Centres will collect information on entrepreneurs who enter Canada with terms and conditions, while NHQ will consolidate the information. Once a more global collection of information has occurred, Business Immigration hopes to generate more accurate statistics on types of businesses and number of employees in new jobs.

abroad. Initially, the International Organization for Migration (IOM) was contracted to provide language and orientation training to refugees awaiting final immigrant processing in Rome, Vienna and Athens. Employment and Immigration Canada hopes to expand this program into Asia and Central America in order to help refugees and immigrants better prepare for life in Canada.

## Program Delivery Branch

### Enforcement

The Enforcement program implements control measures that apply to visitors, students, temporary workers, immigrants and returning residents. These measures prevent immigrants or visitors from entering or staying in Canada if their presence endangers the public health or welfare of Canadians or threatens national security. Activities include identification, apprehension, arrest, bonding, detention, prosecution, appeal and litigation.

### Inquiries

Immigration inquiries are hearings held respecting persons in Canada or applying to enter Canada who may be inadmissible or in violation of the Immigration Act. Claims to Convention refugee status can be made at these inquiries. The Minister of Employment and Immigration is represented at inquiries by Case Presenting Officers (CPOs). Including the backlog component, there are approximately 175 CPOs. The Inquiries Section at national headquarters provides functional support and guidance to CPOs and monitors the inquiry process and refugee determination system.

### Appeals

The Appeals Section of the Case Presentation and Litigation Directorate at NHQ provides advice and guidance to Immigration Appeals Officers on cases before the Immigration and Refugee Board. The board consists of two divisions, the Immigration Appeals Division (IAD) and

the Convention Refugee Determination Division (CRDD). IAD hears the minister's appeals from adjudicators' decisions at inquiries, appeals by sponsors against refusals of their relatives' applications for landing and appeals by permanent residents and others ordered deported from Canada. Approximately 20 Appeals Officers in four offices represent the minister in all of these cases before the board. Where required, Appeals Officers also prepare applications and appear before the CRDD on refugee determination cases.

In addition, the section instructs the Department of Justice on immigration litigation before the provincial courts and the Federal and Supreme Courts of Canada.

## International agreements

### Temporary Entry

On January 1, 1989, EIC (and the U.S. Immigration and Naturalization Service) implemented Chapter 15 of the Canada-United States Free Trade Agreement, *Temporary Entry for Business Persons.* The chapter calls for quicker and easier temporary entry of Canadian citizens to the United States and of U.S. citizens to Canada. It sets out four categories of business persons: business visitors, professionals, intra-company transferees, and traders and investors. The immigration services of both countries co-chair the permanent Chapter 15 Working Group which oversees implementation and recommends additions to the chapter.

## Case management

### Landings in Canada

The Immigration Act empowers the Governor in Council to set aside some requirements of the Immigration Act and Regulations. The purpose of seeking Governor in Council authority in individual cases is to enable persons who are unable to meet specific requirements of the Act or Regulations to attain permanent resident status. Such requirements include the need to obtain an immigrant visa outside of Canada as well as meeting selection and documentation requirements. The process thus provides for the granting of permanent resident status to desirable persons who would otherwise be inadmissible and for whom there are strong humanitarian, compassionate or public policy factors involved.

Most requests to the Governor in Council concern close family members of Canadian residents. The balance are comprised of independent applicants, refugees and other humanitarian and compassionate cases for whom it is not practical or possible to complete the formal immigration process from outside of Canada. Various social, economic and political events around the world, such as the Tiananmen Square incident in China, contribute to the need to process these applicants in Canada.

In calendar year 1989, a total of 20,140 orders-in-council were approved. Of this number, 14,062 were for the waiver of the immigrant visa requirement, thereby facilitating the landing of applicants already in Canada.

As a result of an increase of such special requests and the introduction of an automated computerized process, the government expects there will be more order-in-council authorizations processed in 1990-91.

### Ministerial correspondence

Many people write directly to the minister or through a third party such as their lawyer or Member of Parliament to request status reports on cases in process or reviews of unfavorable case decisions. In 1989, 8,679 representations were considered and replies prepared, an increase of about 30 per cent over last year.

## Adjudication

There are 125 adjudicators located in 17 centres across the country. This includes 48 adjudicators assigned to four offices devoted to processing the refugee claimants backlog. The objective of the Adjudication Branch is to ensure that immigration inquiries, hearings and detention reviews are held in accordance with the Immigration Act and Regulations and the principles of natural justice. The staff at headquarters administers the adjudication program by providing training, advice and guidance to adjudicators, monitoring the quality of decision making and monitoring the utilization of resources.

Adjudicators conduct all inquiries and detention reviews pursuant to the Immigration Act and Regulations. Inquiries are conducted in an adversarial manner and are governed by the rules of natural justice. Ultimately, the adjudicator determines whether a person will be allowed to come to Canada, removed from Canada or issued a departure notice. In addition, the adjudicator must review regularly the detention of any person detained pursuant to the Immigration Act.

The adjudicator also presides at hearings relative to the refugee determination process. At these hearings, an adjudicator and a member of the Convention Refugee Determination Division (CRDD) of the Immigration and Refugee Board (IRB) determine whether a claim to refugee status should be forwarded to the CRDD for a full hearing.

The adjudicator is an independent decision-maker, and the decision made by the adjudicator has been characterized as quasi-judicial by the courts. Adjudicators' decisions can only be altered or overturned by a court of competent jurisdiction or by an adjudicator at an inquiry that has been reopened pursuant to the Act.

The Adjudication Branch has, since the amendments to the Immigration Act came into force on January 1, 1989, maintained operational statistics on a calendar-year basis as opposed to a fiscal-year basis. In 1989, adjudicators opened 16,907 inquiries and concluded 15,200. They conducted 4,812 detention reviews and received 12,620 refugee claims. In the first quarter of 1990, adjudicators opened

8,888 inquiries, concluded 7,426 inquiries, conducted 894 detention reviews and received 7,136 refugee claims.

### Research

A variety of socio-economic and demographic research projects were completed in 1989-90. These included an assessment of the Joint Assistance Program, a study of cultural interaction between Canadians and Salvadorans and an analysis of immigrant earnings in the post-1971 period.

Several meetings were held with academics on absorptive capacity, cultural interaction and the relationship between immigration, multiculturalism and the Canadian identity.

A comparative study of the rights and due process accorded to non-citizens in various industrialized countries began. And an ongoing study of persons who entered Canada under the Foreign Domestics Program was initiated, as well as an assessment of the Host Program for Refugees in Toronto.

Developmental activities strengthened the research program. Most notably, a project involving the linkage of administrative files permitting longitudinal, historical and cross-sectional studies of immigrant adjustment continued.

## Foreign operations

External Affairs and International Trade Canada delivers the Immigration program abroad through a network of 65 full immigration processing missions and 34 other missions that process only visitor visas. The overseas delivery network currently comprises 215 Canada-based visa processing officers. In 1989, missions abroad issued 186,788 immigrant and 599,032 student, temporary worker and visitor visas.

Immigrant intake is managed through a levels planning exercise and 1989 marked the third consecutive year in which the government surpassed its planning range.

Fine-tuning of operations abroad remains a major objective at a time when applicant interest and demand far exceed announced government levels.

Canada continues to accord high priority to family class applicants, Convention refugees and members of designated classes. External Affairs and International Trade Canada has consistently met the government refugee target, which in 1989, was 13,000.

### Eastern Europe

The year 1989-90, saw tremendous and unprecedented changes to the political, economic and social fabric of almost all Eastern European countries. The exodus of German Democratic Republic nationals to the Federal Republic of Germany, the "velvet revolution" in Czechoslovakia, the demise of the Berlin Wall in early November, the end of the Ceausescu regime in Romania and plans for pluralist elections in all countries except Albania ultimately resulted in the freer movement of people through abolition of exit controls and travel restrictions. As a result of these events, the 95,131 visitor visas which were issued by our six Canadian missions in the area represented a 30 per cent increase over 1988 figures.

Moreover, the relaxation of exit controls led to a marked improvement in family reunification cases. External Affairs and International Trade Canada no longer needs to intervene on family-sponsored cases in Poland, Hungary, Czechoslovakia, Bulgaria, Yugoslavia or the German Democratic Republic. Only very few family reunification cases remain in Albania, Romania and the USSR, and the USSR cases have been approved in principle.

In 1989, 21,132 Eastern Europeans immigrated to Canada. In the absence of full processing facilities in Eastern Europe, most of these individuals submitted their applications at Canadian missions located in Western Europe and the United States. The 1989 Refugee Plan allocated 3,540 government places for Eastern Europeans selected in accordance with the Designated Class Regulations for Self-Exiled. There were a further 12,159 privately funded applicants accepted under this program.

### Western Europe

Western Europe continues to be an important source of new immigrants for Canada. In 1989, 41,354 immigrant visas were issued at our missions in Western Europe. In addition, cultural, academic and labour exchanges were facilitated by the issuance of 67,591 visas to visitors, students and temporary workers in Western Europe.

In 1989, Western European posts placed an overriding priority on control-related issues. Canadian missions, in close co-operation with airlines and airport officials throughout Western Europe, worked to stop illegal immigrants from entering Canada on false visas or forged travel documents. EIC's commitment is to help airport and airline personnel evaluate the authenticity and acceptability of documents held by travellers to Canada. These efforts were augmented by the deployment of Immigration Control Officers (ICOs) at six posts in Western Europe: Bonn, Brussels, the Hague, London, Paris and Rome. As a result, area enforcement liaison visits are more frequent and have a wider scope and intelligence and collaborative activities with local authorities and airlines have been enhanced. In the first three months of 1990, the number of successful intercepts of inadmissible persons from Western Europe travelling to Canada is already 86 per cent of the 1989 12-month total.

Of special note, promotional campaigns by Canadian government missions in Western Europe, in conjunction with the provinces, helped attract $120 million of the approximate $1 billion which investor immigrants brought to Canada in 1989. Furthermore, entrepreneur class immigrants processed at Western European posts in 1989 are committed to creating 1,357 new jobs for Canadians.

Canada's commitment to refugee resettlement was strongly maintained in 1989.

Missions such as Athens, Ankara, Bonn and Rome issued 13,019 visas to Convention refugees and designated class immigrants from Eastern Europe, Africa and the Middle East, representing a 60 per cent increase from 1988's figure as a result of the marked growth in private refugee sponsorships.

Meanwhile, in support of the voluntary departure program for refugee claimants in the backlog and to help relieve the acute shortage of workers in Toronto's construction industry, Lisbon has additional temporary staff to help process deserving cases with validated employment offers.

**Latin America and the Caribbean**

Immigration to Canada from Latin America and the Caribbean rebounded from a modest decline in 1988 to an increase of over 14 per cent in 1989 when 25,287 persons from that area were landed in Canada. Again the majority were from the highest priority categories and much of the increase was directly related to the expansion of the Family Class in mid-1988.

Refugee and humanitarian programs were again the largest components of immigration workload in Central America. A major rebel offensive in November 1989 in El Salvador contributed to continued armed conflict and oppression. As a direct consequence of that offensive, over 200 persons were removed immediately to Canada with Minister's Permits. More than 3,500 Latin Americans, almost all from Central America, immigrated to Canada in 1989 as Convention refugees or under the Political Prisoners and Oppressed Persons Designated Class.

In 1989 there was significant increase in the number of visas issued to persons seeking to enter Canada temporarily. Almost 96,000 visitor visas for this area were issued, compared to 70,000 in 1988. A total of 15,568 employment authorizations (compared to 10,712 in 1988), were issued to temporary workers including 12,502 to workers who entered Canada under the increasingly popular Mexican and Caribbean Seasonal Agricultural Workers programs. Also, 3,042 student authorizations were granted during the year.

**Asia/Pacific Region**

The Asia/Pacific region was once again the largest source of immigrants to Canada during 1989. Forty per cent of all immigrant visas were issued by Canadian posts from that region. Family reunification cases supplanted selected workers as the leading component of immigrants accepted. Entrepreneurs selected from Asia and Pacific during 1989 were expected to create or retain more than 6,900 jobs in Canada and to transfer more than $1.8 billion. Also benefiting Canada's economy were the 476 investors accepted by the region. These applicants were expected to invest more than $161 million in Canada.

A number of Canada's missions in Asia were involved in selecting persons under Canada's refugee and humanitarian programs. In 1989, 10,370 persons arrived in Canada as landed immigrants under these programs. In order to alleviate the plight of Vietnamese boat persons in Southeast Asia and Hong Kong, a Comprehensive Plan of Action (CPA) was adopted in June, 1989, at the International Conference on Indochinese Refugees held in Geneva. Canada has consistently supported full implementation of all elements of the CPA, including facilitation of the Orderly Departure and Family Reunification Programs from Vietnam, preservation of first asylum, refugee determination and resettlement of those found to be refugees.

There was a 27 per cent increase in the number of non-immigrant visas issued from the region in 1989 compared to 1988. A total of 164,952 visas were issued to visitors, student and temporary workers.

**Africa and the Middle East**

Immigration from Africa and the Middle Eastern countries continued to grow substantially in 1989, constituting 16.25 per cent of the total Canadian immigration intake. There were 30,771 persons from this area landed in 1989, an increase of 39.1 per cent over 1988. These figures included 566 entrepreneurs and investors, representing a potential transfer to Canada of over $300 million for the creation or retention of about 2,200 Canadian jobs. Canadian missions in the area also issued 43,888 visitor visas (including student and employment authorizations) which constituted a 15.1 per cent increase over 1988.

Wars, political upheaval and natural disasters such as drought and famine continued to produce large population displacements in various areas of Africa and the Middle East. During the past year there were 6,112 persons landed in Canada in the Convention refugee or designated class categories from this area. Another 6,941 immigrant visas were issued to Lebanese applicants. Of these, almost half (3,330) were issued by the temporary Canadian Immigration office in Nicosia which was established in April 1989 to deal with the influx into Cyprus of Lebanese fleeing the violence in their homeland. Canada is the only country to have implemented special measures and dedicated processing facilities in response to the plight of Lebanese.

## Immigration by intended occupational group 1987 to 1989

| | Calendar Year | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| Occupational Group | | | |
| **Destined for the labour force** | | | |
| Entrepreneurs | 2,421 | 2,959 | 3,233 |
| Investors | 94 | 257 | 517 |
| Managerial, administrative | 5,958 | 7,213 | 7,110 |
| Natural sciences, engineering and mathematics | 5,290 | 6,040 | 6,548 |
| Social sciences and related | 899 | 1,063 | 1,082 |
| Religion | 467 | 348 | 392 |
| Teaching | 1,776 | 1,634 | 2,242 |
| Medicine and health | 2,753 | 3,074 | 3,808 |
| Artistic, literary, performing arts | 1,184 | 1,384 | 1,712 |
| Sport and recreation | 134 | 112 | 148 |
| Clerical | 7,554 | 9,535 | 10,011 |
| Sales | 3,082 | 3,753 | 4,289 |
| Service | 7,926 | 5,208 | 7,160 |
| Farming, horticultural and animal husbandry | 1,817 | 2,017 | 2,304 |
| Fishing, hunting, trapping | 208 | 246 | 161 |
| Forestry and logging | 22 | 16 | 32 |
| Mining and quarrying including gas and oil | 47 | 49 | 72 |
| Processing | 1,535 | 935 | 1,359 |
| Machining | 2,429 | 2,074 | 2,841 |
| Fabricating, assembling and repairing | 8,514 | 7,827 | 10,478 |
| Construction | 4,195 | 3,281 | 5,075 |
| Transport equipment operating | 1,103 | 928 | 1,420 |
| Material handling | 1,147 | 368 | 469 |
| Other crafts and equipment operating | 466 | 477 | 562 |
| Others | 15,675 | 15,549 | 24,375 |
| Not stated | 16 | 3 | 67 |
| Total workers | 76,712 | 76,350 | 97,467 |
| **Not destined for the labour force** | | | |
| Spouse* | 19,758 | 21,475 | 22,551 |
| Children | 12,531 | 15,713 | 17,976 |
| Students | 32,098 | 36,634 | 40,856 |
| Dependants other than children | 10,999 | 11,757 | 11,492 |
| Total non-workers | 75,386 | 85,579 | 92,875 |
| Grand total | 152,098 | 161,929 | 190,342 |

* *Fiancés(ées) included with spouse under legislation*

## Landings by class major source areas and Canadian destination 1989

| | Family class | Refugees and designated | Assisted relatives | Business[1] immigrants | Others | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Major source area** | | | | | | |
| Africa and Middle East | 5,278 | 6,174 | 4,000 | 4,261 | 11,189 | 30,902 |
| Asia, Australasia & Oceania | 25,216 | 10,403 | 6,385 | 10,209 | 23,070 | 75,283 |
| U.S.A. | 3,616 | 92 | 181 | 298 | 2,727 | 6,914 |
| Balance of Americas | 13,421 | 4,007 | 2,187 | 513 | 5,287 | 25,415 |
| Europe | 10,140 | 16,058 | 7,704 | 1,398 | 8,322 | 43,622 |
| Britain | 2,785 | 11 | 930 | 432 | 4,048 | 8,206 |
| Not stated | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 60,456 | 36,745 | 21,387 | 17,111 | 54,643 | 190,342 |
| **Canadian destination** | | | | | | |
| Newfoundland | 119 | 94 | 38 | 20 | 190 | 461 |
| Nova Scotia | 431 | 323 | 94 | 87 | 522 | 1,457 |
| New Brunswick | 241 | 190 | 62 | 43 | 355 | 891 |
| Prince Edward Island | 37 | 48 | 13 | 24 | 37 | 159 |
| Quebec | 9,294 | 5,043 | 2,049 | 7,324 | 10,170 | 33,880 |
| Ontario | 33,826 | 21,286 | 14,502 | 4,103 | 30,268 | 103,985 |
| Manitoba | 1,907 | 1,883 | 1,220 | 258 | 818 | 6,086 |
| Saskatchewan | 537 | 799 | 208 | 218 | 377 | 2,139 |
| Alberta | 5,487 | 4,452 | 1,598 | 744 | 3,786 | 16,067 |
| British Columbia | 8,458 | 2,613 | 1,586 | 4,286 | 8,078 | 25,021 |
| Yukon/Northwest Territories | 119 | 14 | 17 | 4 | 42 | 196 |
| Not stated | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 60,456 | 36,745 | 21,387 | 17,111 | 54,643 | 190,342 |

[1] *Includes a) Principal Applicants and dependents*
*b) Entrepreneurs, self-employed persons and investors.*

## Intended destination of immigrants 1987 to 1989

| | Calendar Year | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| **Region** | | | |
| Newfoundland | 458 | 408 | 461 |
| Nova Scotia | 1,227 | 1,299 | 1,457 |
| New Brunswick | 642 | 679 | 891 |
| Prince Edward Island | 159 | 153 | 159 |
| Quebec | 26,822 | 25,789 | 33,880 |
| Ontario | 84,807 | 88,996 | 103,985 |
| Manitoba | 4,799 | 5,009 | 6,086 |
| Saskatchewan | 2,119 | 2,223 | 2,139 |
| Alberta | 11,975 | 14,025 | 16,067 |
| British Columbia | 18,913 | 23,204 | 25,021 |
| Yukon/Northwest Territories | 152 | 144 | 196 |
| Not stated | 25 | 0 | 0 |
| Canada | 152,098 | 161,929 | 190,342 |

## Principal countries of last permanent residence of immigrants coming to Canada 1987 to 1989

| | Calendar Year | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| Country | | | |
| **Europe** | | | |
| Britain | 8,547 | 9,172 | 8,206 |
| Portugal (includes Azores & Madora) | 7,300 | 6,467 | 8,174 |
| Italy | 1,031 | 860 | 1,036 |
| France | 2,290 | 2,589 | 2,882 |
| Netherlands | 575 | 821 | 823 |
| German Fed. Rep. | 1,906 | 1,696 | 2,021 |
| U.S.S.R. | 225 | 620 | 1,599 |
| Poland | 7,036 | 9,231 | 15,962 |
| Czechoslovakia | 922 | 866 | 1,086 |
| Greece | 771 | 579 | 766 |
| Others | 6,960 | 7,788 | 9,273 |
| Total | 37,563 | 40,689 | 51,828 |
| **Africa** | | | |
| South Africa, Rep. of | 1,845 | 1,672 | 1,557 |
| Egypt | 1,066 | 1,071 | 1,546 |
| Tanzania | 468 | 460 | 603 |
| Kenya | 773 | 1,325 | 1,565 |
| Morocco | 516 | 735 | 1,084 |
| Zimbabwe | 82 | 145 | 206 |
| Others | 3,751 | 3,972 | 5,587 |
| Total | 8,501 | 9,380 | 12,148 |
| **Asia** | | | |
| Vietnam | 5,668 | 6,196 | 8,470 |
| Hong Kong | 16,170 | 23,281 | 20,001 |
| China | 2,625 | 2,778 | 4,343 |
| India | 9,692 | 10,409 | 8,804 |
| Philippines | 7,343 | 8,310 | 11,363 |
| Laos | 456 | 842 | 679 |
| Kampuchea | 1,612 | 1,543 | 2,033 |
| Israel | 1,461 | 1,435 | 1,730 |
| Lebanon | 3,414 | 3,143 | 6,145 |
| Iran | 3,083 | 3,669 | 3,770 |
| Others | 15,813 | 19,530 | 24,660 |
| Total | 67,337 | 81,136 | 91,998 |

| | Calendar Year | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| Country | | | |
| **Australasia** | | | |
| Australia | 530 | 518 | 626 |
| New Zealand | 205 | 212 | 264 |
| Others | 18 | 15 | 4 |
| Total | 753 | 745 | 894 |
| **North & Central America** | | | |
| U.S.A. | 7,967 | 6,537 | 6,914 |
| Mexico | 815 | 925 | 1,011 |
| El Salvador | 3,536 | 2,705 | 2,841 |
| Guatemala | 1,089 | 690 | 785 |
| Nicaragua | 1,073 | 982 | 685 |
| Others | 360 | 369 | 538 |
| Total | 14,840 | 12,208 | 12,774 |
| **Caribbean** | | | |
| Jamaica | 5,422 | 3,923 | 3,888 |
| Haiti | 2,121 | 1,815 | 2,362 |
| Trinidad-Tobago | 1,721 | 2,231 | 3,067 |
| Barbados | 325 | 314 | 309 |
| Others | 1,638 | 1,156 | 1,265 |
| Total | 11,227 | 9,439 | 10,891 |
| **South America** | | | |
| Guyana | 6,073 | 2,875 | 3,159 |
| Chile | 1,422 | 954 | 1,001 |
| Argentina | 567 | 433 | 600 |
| Peru | 861 | 1,276 | 1,762 |
| Colombia | 374 | 368 | 455 |
| Others | 1,504 | 1,349 | 1,687 |
| Total | 10,801 | 7,255 | 8,664 |
| **Oceania** | | | |
| Fiji | 512 | 561 | 743 |
| Mauritius | 521 | 478 | 356 |
| Others | 41 | 38 | 46 |
| Total | 1,074 | 1,077 | 1,145 |
| Not stated | 2 | 0 | — |
| Grand total | 152,098 | 161,929 | 190,342 |

## Where immigrants came from (by continent of Last Permanent Residence) 1987 to 1989

| Region | Calendar Year 1987 | 1988 | 1989 |
|---|---|---|---|
| Europe | 37,563 | 40,689 | 51,828 |
| Africa | 8,501 | 9,380 | 12,148 |
| Asia | 67,337 | 81,136 | 91,998 |
| Australasia | 753 | 745 | 894 |
| North and Central America | 14,840 | 12,208 | 12,774 |
| Caribbean | 11,227 | 9,439 | 10,891 |
| South America | 10,801 | 7,255 | 8,664 |
| Oceania | 1,074 | 1,077 | 1,145 |
| Not stated | 2 | — | — |
| Total | 152,098 | 161,929 | 190,342 |

## Employment and Student Authorizations issued 1989

| | |
|---|---|
| Employment Authorizations | 284,788* |
| Student Authorizations | 90,904 |

**Includes 96,799 employment authorizations issued to persons in the refugee backlog eligible for work.*

## Planned Immigration

| Component | 1990 |
|---|---|
| Family Class | 61,000 |
| Government-assisted refugees and members of designated classes (selected abroad) | 13,000 |
| Privately sponsored refugees and members of designated classes (selected abroad) | 13,000 |
| Refugees landed in Canada | 7,000[1] |
| Humanitarian landings under special measures | 3,000 – 6,000 |
| Selected Workers: | |
| — principal applicants | 21,000 – 24,000 |
| — spouses and other accompanying dependants | 29,000 – 33,000 |
| Business immigrants: | |
| — principal applicants | 4,000 |
| — spouses and other accompanying dependants | 11,000 |
| Retirees | 3,000 |
| Total | 165,000 – 175,000[2] |

[1] *Preliminary estimate based on expected landings under the refugee determination system administered by the recently established Immigration and Refugee Board.*

[2] *Does not include persons accepted through the refugee backlog clearance process.*

# Corporate Services

## Strategic Policy and Planning

Strategic Policy and Planning (SPP) is responsible for research and policy analysis to ensure that labour market and income-related policies and programs are developed and implemented in harmony with national economic and social goals.

During 1989-90, SPP research and analysis focused on human resource development and adjustment programming and services within the context of the Labour Force Development Strategy (LFDS). The government, under the auspices of the Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC), undertook extensive consultations with business, labour, social advocacy groups, and educators on labour market policy for the 1990s and, more specifically, on LFDS. CLMPC published a report on the findings and recommendations from these consultations to the government in March 1990.

SPP provided the support necessary for the drafting and design of Bill C-21, which introduced a series of changes to the Unemployment Insurance program. Bill C-21, an integral part of LFDS, strengthens the UI program's ability to act as an economic safety net by focusing on those in need. It allows for more skills training and other measures to assist claimants to adapt to changing labour market conditions. The amendments in the Bill also bring the program into conformity with the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

SPP produced *An Analysis of Structural Changes to the Unemployment Insurance Program*. This document gives detailed analysis of the effects of the proposed changes to the UI program's entrance requirements, benefit duration schedule and penalties for workers who quit without just cause.

A comprehensive review of the economic regions used in the administration of the UI program began in August 1988 and ended with the release of a *Report on the Comprehensive Review of Unemployment Insurance Regions* in November 1989. The report outlined a fairer, more equitable configuration of UI economic regions.

Several analyses of the 1986 Labour Market Activity Survey (LMAS) were conducted, and an analysis of the 1986-87 survey was begun. In 1989-90, Statistics Canada and EIC completed and made available a fifth publication on LMAS results entitled, *Canada's Unionized Workers: A Profile of their 1986 Labour Market Experience*.

SPP, in co-operation with Employment, continued to develop a guide to small area data from various federal and provincial government sources. The development of this reference tool is overseen by a steering committee of representatives from the Canadian Association of Single Industry Towns, the Canadian Federation of Independent Business, the Federation of Canadian Municipalities, and the Industrial Developers Association of Canada. SPP also conducted research and policy-related studies on labour market adjustment issues.

The Canadian Occupational Projection System (COPS) completed a number of labour market studies to enhance the occupational projection system. Analyses were completed to provide a better understanding of occupational attrition and industry/occupational mobility. Studies completed include: *Labour Supply in Canada — Projections Through the Year 2000; Displaced Workers, Occupational Change and Training;* and *Occupational Mobility — Determinants of Occupational Change and the Use of Training*.

Human resource studies of the Canadian trucking industry and the Canadian restaurant and foodservices industry were completed and new studies were initiated for Canadian automotive parts manufacturing, Canadian commercial printing, Canadian aircraft maintenance and repair, and horticulture. Follow-up activities to the human resource studies of the textiles industry, which was completed

last year, and the trucking industry led to national sector human resource committees to develop human resource strategies for the respective industries.

In conjunction with the Canadian Council of Professional Engineers, COPS completed a study of the future supply and demand for engineers. It also initiated plans for a major conference dealing with demand and supply issues identified in the study. Work on the third edition of the counselling publication *Job Futures* was completed. *Job Futures* provides counsellors and students with occupational information to assist in career choices or changes and future prospects.

Following the completion of the National Employment Services Evaluation last year, a number of measures were adopted to improve program effectiveness in dealing with both worker and employer clients. More effective linkages between the National Employment Service and Unemployment Insurance will enable workers to find employment earlier.

Evaluations of the Job Development and Job Entry programs of the Canadian Jobs Strategy (CJS) identified the most effective forms of assistance to Canadian workers and will enable the Commission to improve their design and delivery.

Work began on revising and updating the *Planning Environment Assessment Document* (PEAD), which will be available for public distribution in the fall of 1990.

Major improvements have been made to the Planning and Accountability Process. These include stronger decentralization by incorporating local office input in planning processes, improved performance measures, increased accountability for senior management, and a significantly reduced paperburden in the field.

SPP maintained its activities on the international front through its membership in the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD) Manpower and Social Affairs Committee and its various working parties, and has contributed significantly to the Committee's new labour market policy initiative. Contacts were also made with European Community officials dealing with labour market programs and policies.

In response to the needs of several task forces on the Labour Force Development Strategy, SPP played an active role, along with Employment Services, in revitalizing the local labour market information function.

In 1989-90, SPP assumed the mandate for the Innovations Program. The program has no single client-group focus and can address any significant labour market issue. Its role is to encourage the development and testing of innovative solutions to labour market problems and to ensure that EIC remains responsive to labour market problems and changing needs.

In 1989-90, the program contributed $35.5 million to various innovative projects. On a cumulative basis, by the end of 1989-90, Innovations has provided $177.7 million for about 276 projects. Examples include labour-management co-operation in adjustment, support of new businesses, more effective training methods and innovative school-to-work transition.

## Financial Services

Financial Services is responsible for providing cost effective financial support to programs and operations management and for ensuring that EIC's assets, liabilities, revenues and expenditures are accurately controlled and managed.

This is accomplished by providing relevant and reliable financial management information, advice and analysis, and by ensuring the effective development, implementation and maintenance of financial policies, systems, procedures and control mechanisms.

Through EIC's Planning and Accountability Process, Financial Services is responsible for co-ordinating and producing Multi-Year Operational Plans, Main Estimates and Public Accounts. Financial Management is also responsible for the internal operational planning exercise, the allocation of resources and the ongoing review of results.

Financial Services has added responsibilities since the introduction of Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA). The Memorandum of Understanding (MOU) on IMAA, signed in July 1988, outlines the authorities which will govern the relationship between EIC and Treasury Board for the period April 1, 1988 to March 31, 1991.

As a result of this new accountability regime, Financial Services co-ordinated and produced an Annual Management Report that enabled the deputy minister/chairman to evaluate EIC's performance with respect to expectations outlined in the Memorandum of Understanding.

In addition, in 1989-90, Financial Services was instrumental in developing and implementating new EIC systems and system enhancements that promote increased efficiency and improved service. The following initiatives were particularly significant:

- the Decentralized Financial Accounting System (DEFACS), was streamlined to provide local offices with the capability to input commitment and expenditure transactions. As well, terminals have been installed in Canadian Immigration Centres;
- an on-line budgetary control and information system was developed and implemented;
- data from the Employment Immigration Information System (EIIS) was downloaded to local offices to allow them to undertake better planning and accountability; and
- the Administrative Support System was enhanced, including automation of several manually intensive activities such as the Computer Assisted Records Management System, the Computerized Stocked Inventory Control System, the Contract Administration and Procurement System and the Mailing List System.

## Services Administration

Services Administration provides essential administrative services in the areas of facilities, materiel, telecommunications and recorded information to support EIC programs and services.

Services Administration is also responsible for promoting efficient administrative practices through advice, guidance and training, and for developing and maintaining policies and procedures to ensure effective administrative management.

Underlying these responsibilities is Services Administration's continuing commitment to further EIC's corporate priority of providing quality service to its clients. In 1989-90, this commitment to quality of service was reflected in the following initiatives.

### Space standards for local offices

In March 1990, Services Administration signed an agreement with Public Works Canada on a new space standard for CECs and CICs across the country.

The new space standard marks a major milestone in our ongoing effort to improve local office accommodation and service to the public. It will provide approximately nine per cent more space for local offices. It will also ensure that EIC will be able to meet the challenge of implementing new technology and methods of program and service delivery in the 1990s.

### Local office enhancements

In 1989-90, Services Administration continued to improve local office accommodation. As in previous years, a wide array of projects were undertaken to upgrade client-related facilities such as waiting areas and counters, to improve office layout and the general working environment of local offices.

Also in 1989-90, Services Administration successfully used automation and technology to increase efficiency and improve service, through the development and implementation of the following improvements.

*Ray de Roche (left) from Nova Scotia Region and David Beckett from Manitoba Region use a two-way radio during an emergency preparedness workshop to prepare EIC employees to deal with emergency situations such as floods, evacuations and the aftermath of earthquakes.*

### Computerized Stock Inventory Control System (CSICS)

The Computerized Stock Inventory Control System (CSICS), an on-line system used to manage and requisition EIC forms and publications and other types of non-stocked items, was redesigned. The system provides information on order status and cost, reduces the amount of time required to process orders and enables regional and local offices to find out the status of their orders.

The system provides an efficient method of ordering, reduces paperburden, streamlines inventory control and warehousing processes, and ensures a high quality of service to clients.

### Government Electronic Mail and Document Exchange Service (GEMDES)

In January 1990, EIC converted from a telex communications system to an electronic mail service known as the Government Electronic Mail and Document Exchange Service (GEMDES). This conversion, which replaced approximately 500 telex terminals, provides improved telecommunications services to regional and local offices. This will provide local offices not only with efficiencies in terms of data transmission but also with additional flexibility with other office functions.

### Emergency Preparedness and Security Directorate

The Emergency Preparedness and Security (EPS) Directorate's mandate is to plan, develop, organize and maintain a comprehensive departmental emergency preparedness program in co-operation with Emergency Preparedness Canada, as well as a security program in co-operation with Treasury Board.

In a disaster, EPS's main function is to help communities in matters relating to human resources. Operationally, security plays a major role in ensuring that employees, clients and assets are properly protected.

In 1989-90, EIC assisted in a number of emergencies such as forest fires and oil spills. The security component was strengthened and a training program was set up for all levels of the organization. Security also developed an extensive Threat and Risk Assessment (TARA) questionnaire to evaluate security concerns and to give a basis for improvements. It also implemented a personnel screening program.

### Library

The library provides library and information services to EIC employees. It also serves other clients through reciprocal agreements with other participants in the library network. In 1989-90, the library implemented on-line public-access catalogue and automated circulation systems to provide better and faster services. Dial-up access to the on-line catalogue is available with proper linking equipment. Anyone at NHQ or in EIC offices across the country can now browse through the library's collection to locate the resources available at the NHQ library. Automation allows the library to provide more information to its clients in less time than ever before.

The library also provides reading room facilities for the public for inspecting manuals used by EIC employees in administering program activities for the public.

| | 1989-90 |
|---|---|
| Number of items loaned to clients | 21,133 |
| Number of periodicals routed to NHQ EIC Staff | 9,163 |
| Number of reference inquiries handled | 6,522 |

## Personnel Services

During 1989-90, Personnel Services focused on objectives in keeping with the departmental goal of improved quality of service: the development of leadership skills, enhanced client service, and increased effectiveness of Personnel processes through a bottom-up approach and greater management authority.

Major accomplishments for the year are highlighted below:

- A handbook was produced to assist managers in "managing change." The guide, which supplements the consulting service available to managers, focuses on planning, leading, communicating and participating in the change process.

- A task group was established to determine the recruitment, development and training requirements for EIC managers. Thirty-five of its 37 recommendations were accepted. The task group completed a handbook of managerial competencies and a management development indicator (a tool to assess individual needs against the competency profile). An orientation program and a guide for new managers are being developed and should be ready for use in the fall of 1990.

- Two major staffing training packages for managers were completed — the Staffing Training Program for Managers, and the Assessment Techniques Training package. As well, a generic Statement of Qualifications and a simulation exercise for CEC/CIC managers was being developed.

- Four task groups were established to identify concerns regarding the following designated groups: aboriginal peoples, members of visible minority groups, persons with disabilities, and women.

- A national Employee Census was conducted throughout EIC to better identify designated group members. The overall response rate was 66.2 per cent.

- Multiculturalism awareness training sessions were set up nationally to sensitize EIC staff to cultural differences and to promote an harmonious multicultural work environment.

- Counselling services, available to all employees, held workshops on various topics such as violence at the workplace, stress management, management of change, and pre-retirement.

- During the second year of the Letter of Understanding on Official Languages between EIC and the Treasury Board, most targets have been met or are on track. Bilingual "C" level positions have increased by 41 per cent, thus promoting a more effective level of bilingual service.

- A National Advisory Committee on Staff Training (NACST) was constituted with senior regional and NHQ membership to facilitate national training policies, standards and priorities. Mechanisms to evaluate national training programs have been strengthened with the publication of *National Training Standards.*

- In addressing quality of service as one of the corporate priorities, client service training was delivered to 2,897 employees who deal with the public.

- An Assignment Service was established to maintain an inventory of individuals seeking assignment opportunities. The inventory is also available to all EIC managers who are looking for individuals to meet temporary project requirements.

- Retroactive pay settlements for over 25,000 current and former employees in more than 600 offices across Canada were successfully disbursed by EIC's Pay and Benefits group.

- The electronic transfer to Supply and Services Canada of EIC pay transactions was successfully implemented in all regions.

- The Employment Maintenance Program successfully identified redeployment and training opportunities for staff affected by workforce adjustments and kept layoffs to an absolute minimum.

- The Merit Award Program processed 466 awards totalling more than $113,800.

- The Suggestion Award Program has generated more than $6,235,822 in savings as a result of good quality suggestions received from EIC employees across Canada.

☐ Two EIC employees received the Award of Excellence, the government's highest achievement award for implementation of ideas which contributed to increased efficiency and better service.

☐ More than 3,300 employees across Canada participated in the Outstanding Team Awards Program. Five teams were presented with plaques, letters of commendation and a total $60,000 in non-salary funds for their outstanding contribution for service of quality to our clients.

☐ Staffing authority was subdelegated to line managers in the Manitoba region on a pilot basis and discussions were begun with other regions with respect to similar arrangements.

☐ A project designed to identify and clearly delineate the most appropriate and desirable division of responsibilities and authorities between CEC managers and supervisors was undertaken in the Newfoundland region.

☐ The Classification Division coordinated the department-wide implementation of the new PM Standard effective November 1, 1989. Because of EIC's extensive involvement in the development of the standard, minimal disruption to existing relative levels was experienced. A review of the managers and chiefs of Administrative Services in our CECs was also completed.

## Systems and Procedures

Systems and Procedures staff at corporate headquarters and regional computer centres support the delivery of EIC programs and services. The automation strategy and action plan for 1989-90 encompassed the following areas: initiatives to help implement LFDS; research, development and implementation of emerging technologies that would result in productivity gains and service improvements; and maintenance and enhancement of a base of application systems. New automation projects were started up for LFDS and implementation of UI Administrative Improvements continued. Major initiatives for 1989-90 are highlighted below:

☐ maintaining and enhancing the UI pay systems to ensure continued efficient processing of high-claim workloads and to reflect changes to the UI legislation;

☐ developing application programs and implementation plans for the automation components of LFDS. These components represent nine specific projects listed here:

- developing software and implementing lead sites in support of the Claimant Reemployment Strategy — a component of LFDS — to assist unemployed Canadians find jobs more rapidly;
- piloting systems to promote the self-service approach to free up resources needed elsewhere. This approach took the form of automated Job Information Centres and Public Access Kiosks;
- piloting a system to download timely labour market information to CECs to assist managers and staff;
- implementing a national on-line system for the recovery of UI overpayment;
- initiating the new Social Insurance Registration (SIR) on-line system in Bathurst, N.B.;
- installing additional equipment at the local office level to supplement the National Employment Services System (NESS); and
- implementing CJS Phase I on a national basis to provide automated support for a number of CJS programs. Development of CJS Phase II began in 1989. This system will support the delivery of the direct purchase of training in CECs.

Automation support for the Immigration program included the Registry Document Imaging and Intelligence Support pilot projects. Enhancements to the Field Operational Support System (FOSS) continued. An automated voice response system, Immigration Telemessage, was implemented successfully. This system handles basic questions from Immigration clients in five languages, with significant improvements in access rate and calls serviced.

The Employment and Immigration Information System (EIIS) was further enhanced with the development of a budget module, targeted for implementation in the new year. Foundation for a decentralized Regional Personnel Support System (RPSS) was developed which will automate routine personnel functions in local offices. Assessment of responses from tenders for a national data communications infrastructure was completed. This network, CEINET, is targeted to start implementation in the new fiscal year.

Systems and Procedures spent considerable time developing systems in support of new initiatives for LFDS and a long range strategy for the future use of information technology. Improvements to regional computer centres' operations continued, including the installation of additional hardware required for the implementation of LFDS initiatives.

## Public Affairs Branch

Public Affairs is responsible for ensuring the accurate and timely flow of information from EIC to the public. This involves informing the public about Unemployment Insurance, training and Employment programs, Immigration and a range of other EIC policies, programs and services.

In addition, Public Affairs provides internal communications support to help EIC function more effectively.

Public Affairs carries out publishing, advertising and promotional activities for EIC in both official languages. Information about EIC is distributed through more than 900 points of service including national and regional headquarters, Canada Employment Centres, and Canada Immigration Centres. Outside Canada, information is available through Canadian embassies, high commissions and consulates.

Public Affairs staff work out of the 10 regional headquarters across the country and five Public Affairs Directorates at national headquarters.

### Corporate Affairs Directorate, Public Affairs

The Corporate Affairs Directorate of Public Affairs provides internal communications services for EIC, communications support to a dozen client groups within EIC, and liaison between regional and national headquarters Public Affairs staff.

A major internal communications initiatives in 1989-90 was to ensure that employees at all levels of the organization were kept informed of the nature and scope of LFDS as it went through the legislative process.

The internal communications strategy underlined EIC's executive commitment to sharing information in a manner consistent with our Philosophy of Management and formally recognized the key role of the manager in communicating with staff. The guiding principle surrounding communications was face-to-face, two-way dialogue. About 1,100 managers were involved in a series of six forums across the country to identify and recommend creative solutions to difficult implementation issues. Regional offices then held additional meetings which usually included supervisors.

The staff newspaper *Panorama*, desk-drops and videos were also used to convey information on LFDS to all employees. In addition, special presentation guides were prepared during the year to assist managers in holding staff meetings on critical milestones.

The EIC slogan, developed in 1988-89, was introduced on a variety of internal products. Videos on Quality of Service and EIC Security were distributed to employees across the country.

A new design for both employees' and managers' handbooks was created to give the publications a uniform look. In addition, a *Handbook on Managerial Competencies* was developed for use by all EIC managers.

Public Affairs continued to implement the Government of Canada's communications policy, including media relations training for employees throughout the organization.

National public opinion surveys were carried out in support of LFDS and training, as well as immigration and refugee issues. Product evaluations were conducted on a wide range of communications tools. Corporate Affairs also co-ordinated advertising campaigns for the annual Challenge program.

The Regional Liaison unit within Corporate Affairs continued to build a strong working relationship between regional and national Public Affairs. Through daily contact with the regions, the unit has increased regional involvement in the development of communications products, policies and services.

### Labour Market Development and Employment Information Directorate, Public Affairs

During 1989-90, the Labour Market Development and Employment Information Directorate of Public Affairs undertook a wide range of initiatives to inform Canadians about EIC programs and services.

On April 11, 1989, the Labour Force Development Strategy was launched through the policy paper called *Success in the Works* and related materials, all produced by Public Affairs. Elements of LFDS continued to be communicated through such publications as *Winning the Human Race: Human Resource Planning for the 90s* and *The Industrial Adjustment Service: Working it Out.*

The National Stay-in-School Initiative was launched to address the 30 per cent high school dropout rate among youth in Canada. Public Affairs co-ordinated the national announcement of the initiative and the Challenge '90 program, which included a national press conference, press kit for media and MPs, as well as an internal staff video and managers' briefing kits.

The Canada Career Week campaign for 1989 included a promotional kit for CECs and schools and a national photo-story contest. The campaign brought the first corporate sponsors into EIC to enhance partnerships between the public and private sectors.

A video, ZOPTIONS, aimed at encouraging youth to plan for their future, won a series of awards, including the gold International Mercury Award in New York City. Other Career Week activities included the production of a new quarterly bulletin and a survey to CECs and schools.

Youth publications, *HOT-100: a quick guide to what the Feds are doing for Youth* and *Job Futures Handbook*, were printed and promoted through a "Survival Kit" campaign to CECs and schools. The campaign promoted these publications as necessities for "Survival in the job jungle."

A new publication, *Working Portraits: Faces of Employment Programs*, familiarized employers and EIC clients with our services. It explains EIC programs and services through a series of success stories.

The 1989 annual employment equity report and the statistical reports filed by employers were tabled and released to the public. Of particular note was the Job Accommodation Network brochure explaining the new telephone consulting service that helps employers accommodate disabled wc-kers.

Public Affairs also conducted advertising campaigns through the print media to promote employment programs and services.

### Unemployment Insurance Directorate, Public Affairs

The Unemployment Insurance Directorate of Public Affairs provides information to the public on the UI program through the publication of brochures, information sheets and cheque inserts and the production of videos.

During 1989-90, EIC announced amendments to the Unemployment Insurance Act, part of LFDS, in Bill C-21. In support of the amendments, Public Affairs launched an intensive, national

advertising and information distribution campaign to keep pace with the unexpected delay in passage of the Bill. The directorate also undertook projects to promote the communication objectives of these amendments, including a national survey to verify the effectiveness of UI material, particularly as it relates to our clients and field personnel.

Public Affairs continued to provide support, through a variety of activities, of the Commission's communication strategy to ensure the effectiveness of the control measures of CEIC. Also, UI spokespersons received media relations training.

### Immigration Directorate, Public Affairs

During 1989-90, the Immigration Directorate of Public Affairs provided advice, assistance, and training in many communications matters. In particular, communications plans focused on a variety of high-profile issues such as the refugee claimant backlog, 1990 levels, the Cost Recovery Program, 1991-1995 levels consultations, and the Immigration Investor Program. Departmental spokespersons received media relations training and the directorate provided assistance to regional official who mounted Immigration Weeks in Alberta, British Columbia and Manitoba.

During the fiscal year, the Immigration Directorate worked closely with the program to produce 51 publications. For the first time, a series of publications was produced in Polish, Spanish, and Chinese to better serve individuals not fluent in our official languages.

In response to the continuous high level of media interest in immigration, especially after events in Tiananmen Square and Eastern Europe, information officers explained possible options available to future Canadian immigrants, and provided information on high-profile events.

The Immigration Directorate also participated in important opinion polling on immigration issues, the results of which were particularly useful during the minister's consultations exercise on levels.

In line with the government's communications policy, numerous publications were submitted for formal assessment. In addition, new immigration counselling materials were produced to facilitate immigration integration.

### Information Services Directorate, Public Affairs

The Information Services Directorate is the creative arm of Public Affairs. Its responsibilities range from writing, editing and word processing material — in both French and English — to the design, production and distribution of publications and audio-visual materials. In 1989-90, the directorate responded to thousands of public enquiries.

The English Writing Unit provides creative writing and editing services in the English language for all Public Affairs Branch activities. During the fiscal year, the English Writing Unit produced 208 speeches, 391 news releases and 108 articles for *Panorama*, the departmental staff paper, in addition to some 125 writing/editing assignments.

The French Writing Unit edits and is responsible for the quality of all French material including speeches, articles and news releases, published by Public Affairs for external use. It is also the translation co-ordinator for Public Affairs.

In 1989-90, the Production and Design Unit continued to support the creation and production of all required external and internal publications. A total of 375 communications items were produced. In addition, the unit is responsible for monitoring adherence to the EIC Grid System, Publishing Policy and the Federal Identity Program.

The Audio-visual and Exhibits Unit continued to be responsible for photography, 35 mm slides, transparencies and video productions in both official languages for EIC. The unit also supervised the design, production and placement of exhibits.

The Public Enquiries Centre responded to more than 64,000 enquiries, which represents an approximate increase of 32 per cent over the fiscal year 1988-89. In operation since January 1989, the "storefront" centre at national headquarters provides service to both EIC employees and the general public.

In the Media Monitoring Unit, about 39,000 articles from major newspapers and wire services were clipped for inclusion in one of the three daily press clippings packages distributed to senior officials.

The Word Processing Unit processed more than 70,000 pages of material.

## Corporate Secretariat

The Corporate Secretariat supports the work of EIC's executive management and co-ordinates a wide range of corporate activities which affect all parts of EIC.

During the year, the Corporate Secretariat, formerly the Executive Secretariat, developed a new organizational structure. It has assumed the responsibility of co-ordinating the implementation of the new Labour Force Development Strategy and continues to handle a number of corporate initiatives — most recently Public Service 2000.

The Secretariat consists of five directorates.

### Executive Services Directorate

The Conference Secretariat, the Corporate Services Directorate and the Commission Secretariat were integrated during the year. Operational support and secretariat services were provided to the Canada Employment and Immigration Commission, the National Executive Committee and other corporate and senior management committees. Specific workshops for senior EIC managers were also organized by this directorate.

The directorate organized a national conference with labour and business and was responsible for co-ordinating all logistics and financial arrangements related to federal-provincial/territorial meetings of ministers, deputy ministers and officials.

Executive Services also helped prepare EIC's Annual Regulatory Plan, and processed Governor in Council submis-

sions concerning appointments and regulatory changes. Additionally, staff developed and implemented a monitoring process for regulatory changes emanating from EIC.

The directorate monitored and co-ordinated EIC's translation and interpretation services and developed a system for regulating the quality of French documents issued by national headquarters.

Information of a corporate nature, dealing with major activities and scheduling, was gathered, maintained and distributed. The directorate also dealt with activities related to the annual Paperwork Reduction Plan.

### Information and Correspondence Management Directorate

The Information and Correspondence Management Directorate manages all correspondence addressed to ministers and deputy ministers and provides their offices with all services related to their automated requirements.

The Executive Correspondence Centre has co-ordinated over 55,000 ministerial letters and 20,000 internal documents. It provided routing, tracking, reporting, writing and quality control services, and issued guidelines on the preparation and handling of correspondence.

The Executive Management Information Services Division supported the Ministerial Correspondence System which tracks and controls correspondence. This division also installed and supported office automation on microcomputers and networks in the offices of the ministers and deputy ministers, commissioners, and the Corporate Secretariat.

### Public Rights Administration Directorate

The Public Rights Administration Directorate is responsible for administering the Access to Information Act, the Privacy Act and the Canadian Human Rights Act within EIC.

It co-ordinates the department's response to requests for information under the Access to Information and Privacy legislation, develops departmental policies and guidelines on the implementation of all three Acts, and councels on human rights complaints relating to EIC policies and programs.

In 1989-90, EIC received 222 formal requests, but completed 237 due to a backlog from the previous year. There were 2,143 formal requests under the Privacy Act from individuals seeking access to personal information from records under EIC's control. It revised the Access Register and the Privacy Index to reflect changes and to show collections and disclosures of personal information. The printing and distribution of the Privacy and Access policy and procedures manuals was completed during the past year.

The directorate provided advice and consultation to EIC program groups on compliance with the Canadian Human Rights Act and assisted with the processing and resolution of complaints.

### Stakeholder and Intergovernmental Relations Directorate

The Stakeholder and Intergovernmental Relations Directorate managed a number of federal-provincial/territorial conferences (ministers and deputy ministers) at which future directions in human resources development were discussed. These meetings helped set the stage for new partnerships between governments and the private sector, including an enhanced role for the private sector in labour market training and human resource development.

During the year, the directorate underwent a re-organization and an expansion of this mandate to include to co-ordination of stakeholder relations. In conjunction with the offices of the commissioners, the directorate established a more comprehensive data base on national stakeholder groups. It prepared briefings for meetings between the ministers, deputy minister and major national associations and organizations, offering advice and guidance on a range of issues concerning EIC's relations with its stakeholders.

Finally, the directorate planned and managed a number of activities related to inter-departmental initiatives, international conferences and a host of international visits.

### Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs Directorate

The Briefing, Cabinet and Parliamentary Affairs Directorate provided guidance and advice to EIC executives on cabinet and parliamentary affairs and liaised with central agencies and cabinet secretariats. It managed the preparation of all ministerial and deputy ministerial briefing material and was responsible for ministerial domestic travel.

It continued to co-ordinate and conduct briefings for Members of Parliament, official Opposition party critics, and standing committee members on EIC-related matters. It was responsible for directing the preparation of briefings for the ministers' participation in Question Period.

## Internal Audit Bureau

The Internal Audit Bureau independently reviews and appraises all EIC operations to advise the deputy minister/chairman and senior management on the efficiency, effectiveness and economy of management policies, practices and controls.

In 1989-90, IAB carried out the Audit Plan approved by the deputy minister/chairman for the fiscal year. This included auditing 27 internal programs and services. Management functions of planning, directing, organizing and communicating were emphasized in the audit reports. Under the Regional Operational Review Program, 41 CECs and 13 Canada Immigration Centres were reviewed. IAB has functional responsibility for this program.

EIC continued to participate in the audit of the Immigration program abroad to keep senior management informed of the implementation of immigration policy and procedures at foreign posts.

The EIC Audit/Evaluation Committee, chaired by the associate deputy minister/vice-chairman, continued to advise on audit plans, policies and results, while carefully monitoring corrective measures recommended in IAB audits.

# Statement of Operations

Canada Employment and Immigration Commission

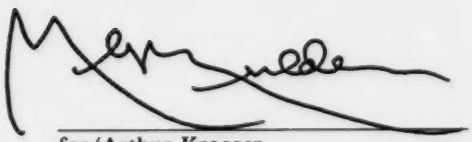
**Management Report**

We have prepared the accompanying financial statements of the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) in accordance with the reporting requirements and standards of the Receiver General for Canada. The primary responsibility for the integrity and objectivity of data in these financial statements rests with the management of CEIC. In order to assure maximum objectivity and freedom from bias, the financial data contained in these financial statements has been examined by the Senior Management of CEIC.

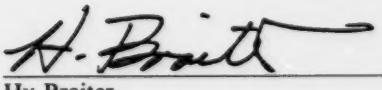
These financial statements were prepared in accordance with the accounting policies set out in Note 2, on a basis consistent with that of the preceding year. Some of the information included in the financial statements is based on management's best estimates and judgments and gives due consideration to materiality. To fulfil its reporting responsibility, CEIC maintains a set of accounts which provides a centralized record of CEIC financial transactions. Financial information contained in the departmental statements and elsewhere in the Public Accounts is consistent with that in these financial statements, unless indicated otherwise.

Financial Services develops and disseminates financial management and accounting policies, and issues directives which maintain standards of accounting and financial management. CEIC maintains systems of financial management and internal control. Transactions are executed in accordance with prescribed regulations, within parliamentary authorities, and are properly recorded to maintain accountability of Government funds and safeguard CEIC assets. Financial management and internal control systems are augmented by the maintenance of internal audit programs. CEIC also seeks to assure the objectivity and integrity of data in these financial statements by the careful selection, training and development of qualified staff, by organizational arrangements that provide appropriate divisions of responsibility, and by communications programs aimed at ensuring that its regulations, policies, standards and managerial authorities are understood throughout the organization.

Approved by:



for/Arthur Kroeger
Chairman



Hy Braiter
Senior Financial Officer

## Canada Employment and Immigration Commission

### Statement of Operations

for the year ended March 31, 1990
(in thousands of dollars)

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| **Expenditure** | | |
| Employment and Insurance Program* | | |
| Unemployment Insurance | 3,109,705 | 3,052,134 |
| Human resource development | 1,657,265 | 1,592,968 |
| National employment services | 277,625 | 252,039 |
| Program management and joint services | 177,836 | 147,743 |
| | 5,222,431 | 5,044,884 |
| Corporate and Special Services Program | | |
| Commission management & administration | 280,503 | 263,484 |
| Systems and procedures | 39,057 | 33,994 |
| Canada Employment and Immigration Advisory Council | 1,073 | 1,071 |
| | 320,633 | 298,549 |
| Immigration Program | | |
| Program Operations | 127,462 | 79,981 |
| Settlement | 89,017 | 58,227 |
| Management and policy development | 48,474 | 52,093 |
| Adjudication | 7,235 | 5,327 |
| Refugee Status Advisory Committee | | 2,126 |
| | 272,188 | 197,754 |
| **Total of Expenditure** | 5,815,252 | 5,541,187 |
| **Revenue** | | |
| Revenue credited to the vote | | |
| Recovery of Unemployment Insurance Account administrative costs | 1,072,527 | 959,274 |
| Recovery — Secondment expense — OGD | 10 | 6 |
| Non-tax revenue | | |
| Services and service fees | 23,406 | 19,642 |
| Refunds of previous years' expenditure | 15,872 | 13,475 |
| Return on investments | 420 | 381 |
| Other revenues | | |
| Government annuities surplus | 3,052 | 2,737 |
| Unemployment insurance fines | 2,620 | 2,469 |
| Immigration fines and forfeitures | 1,069 | 1,133 |
| Recovery of deportation expenses | 578 | 881 |
| Other | 345 | 513 |
| **Total of Revenue** | 1,119,899 | 1,000,511 |
| **Net cost of operations** | 4,695,353 | 4,540,676 |

* *Administration of Social Insurance Numbers and administration of Government annuities have been transferred from Corporate and Special Services Program to the Employment and Insurance Program.*

Canada Employment and Immigration Commission

## Notes to the Statement of Operations

March 31, 1990

## 1) Authority and objectives

The Canada Employment and Immigration Commission was established under Section 7 of the Employment and Immigration Reorganization Act, 1977 and is a departmental corporation named in Schedule II to the Financial Administration Act. All the Commission's operating and contributions and grants expenditures are funded by budgetary lapsing authorities whereas employee benefits, annuities agents supplementary retirement benefits and the Government's contributions to the Unemployment Insurance Account and in respect of fishermen's benefits are authorized by statutory authorities. The Commission is divided into three program areas and their objectives are as follows:

**Corporate and Special Services Program** — To ensure the development and implementation of policies and programs, to provide strategic, operational and administrative support to enable Employment and Immigration Canada to carry out its mission, and to provide for such other functions allocated to it.

**Employment and Insurance Program** — To further the attainment of national, economic and social goals by realizing the full productive potential of Canada's human resources, while supporting the initiatives of individuals' self-fulfilment through work.

**Immigration Program** — To administer the admission of immigrants and visitors in accordance with the economic, social, humanitarian and cultural interests of Canada.

Loans to immigrants and other classes of persons for the purpose of paying the costs of admission, transportation and reasonable living expenses are made under a non-budgetary statutory authority advanced by the Minister of Finance pursuant to the Immigration Act, Section 119. The total amount of loans outstanding shall not, at any time, exceed $90,000,000.

## 2) Significant accounting policies

The statement of operations was prepared using the following accounting policies:

i) Expenditure is recorded for all goods and services received and/or performed up to March 31, in accordance with the Government's Payable at Year End accounting policy, with the exception of termination benefits and vacation pay.

ii) Revenue is recorded on a cash basis in accordance with the Government's accounting policies.

iii) Acquisitions of capital assets are charges to operating expenditure in the year the expenditure is incurred.

iv) Estimated accounts for services provided without charge from other Government departments are disclosed in the statement of operations.

v) Refunds of previous years' expenditures are recorded as revenue when received and are not deducted from expenditure.

## 3) Parliamentary appropriations
## Canada Employment and Immigration Commission

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| **Employment and Insurance Program** | | |
| Vote 5 | 119,743 | 84,714 |
| Lapsed | 39,355 | 19,989 |
| | 80,388 | 64,725 |
| Vote 6 | 17 | |
| Lapsed | | |
| | 17 | |
| Vote 10 | 1,622,908 | 1,635,931 |
| Lapsed | 60,509 | 129,432 |
| | 1,562,399 | 1,506,499 |
| Statutory contributions to Unemployment Insurance Account | 2,423,443 | 2,416,249 |
| Statutory contributions to fishermen's benefits | 251,013 | 240,356 |
| Statutory contributions to employee benefit plans | 91,542 | 93,289 |
| Statutory retirement benefits to annuities agents pensions | 35 | 35 |
| Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years | 63 | 9 |
| Total Program | 4,408,900 | 4,321,162 |
| **Corporate and Special Services Program** | | |
| Vote 1 | 61,480 | 61,046 |
| Lapsed | 15,383 | 14,974 |
| | 46,097 | 46,072 |
| Statutory contributions to employee benefit plans | 15,539 | 16,920 |
| Total Program | 61,636 | 62,992 |
| **Immigration Program** | | |
| Vote 15 | 174,811 | 129,325 |
| Lapsed | 6,911 | 2,188 |
| | 167,900 | 127,137 |
| Vote 16 | 295 | |
| Lapsed | 1 | |
| | 294 | |
| Vote 17 | 252 | |
| Lapsed | 3 | |
| | 249 | |
| Vote 20 | 90,649 | 69,836 |
| Lapsed | 3,706 | 12,739 |
| | 86,943 | 57,097 |
| Statutory contributions to employee benefit plans | 16,781 | 13,482 |
| Statutory refunds of amounts credited to revenue in previous years | 21 | 38 |
| Total Program | 272,188 | 197,754 |
| Total use of appropriations | 4,742,724 | 4,581,908 |

## 4) Accounts receivable

At year-end, accounts receivable consist of salary overpayments, charges and fines payable by transportation companies under the Immigration Act, fines payable by claimants under the Unemployment Insurance Act, outstanding loans to immigrants, various employment program and Unemployment Insurance overpayments, and other miscellaneous amounts due.

| Interdepartmental | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| **Internal to the Government** | | |
| Employment and insurance overpayments | | |
| Unemployment Insurance benefit repayments | 277 | 312 |
| Corporate and Special Services Program | | |
| Secondments | 135 | 69 |
| | 412 | 381 |
| **Outside parties** | | |
| Employment and Insurance | | |
| Unemployment Insurance benefit overpayments | 171,079 | 146,375 |
| Unemployment Insurance Section 47 | 35,622 | 25,734 |
| Unemployment Insurance fines | 6,419 | 5,462 |
| National Institutional Training | 2,717 | 1,968 |
| Job Entry | 1,914 | 2,463 |
| Job Development | 1,671 | 3,266 |
| Skill Shortages | 1,213 | 460 |
| National Training Program — Purchase of training | 1,171 | 3,845 |
| Canada Works | 968 | 1,069 |
| Young Canada Works | 780 | 7 |
| Other programs — CJS | 506 | 19 |
| Community Futures | 286 | 216 |
| Other programs | 278 | 13 |
| Summer Canada Works | 196 | 1,001 |
| Social Assistance Recipients | 196 | 198 |
| Local Employment Assistance Program | 165 | 319 |
| Canada Manpower Mobility Program | 161 | 160 |
| Need Overpayment | 127 | |
| Outreach Program | 114 | 137 |
| Canada Community Development | 78 | 91 |
| Skill Investment | 58 | 32 |
| General Industrial Training | 61 | 51 |
| Local Initiative | 38 | 37 |
| Youth Training Option Program | 26 | 41 |
| Career Access | 26 | 25 |
| Local Employment Assistance and Development Program | 21 | 22 |
| Individually subsidized jobs | 17 | 16 |
| Summer Employment Experience Development Program | 15 | 296 |
| Unemployment Insurance Work Sharing | 13 | 13 |
| Program for Employment Disadvantaged | 12 | 12 |
| Unemployment Insurance Section 25 | 8 | |
| Employment Expansion and Development Program | | 311 |
| Unemployment Insurance Section 38 | | 27 |
| Canada Community Services | | 25 |
| Business Management Training | | 15 |
| New Technology Employment Program | | 14 |
| Employment Creation Grant & Contribution Program | | 5 |
| | 225,956 | 193,745 |

| Interdepartmental (cont'd) | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| **Immigration** | | |
| Deportation expense charges | 7,817 | 6,400 |
| Forfeited Conditional Bonds | 2,254 | 2,175 |
| Airline and shipping fines | 884 | 509 |
| Assisted Passage Loans — Accrued interest | 840 | 866 |
| Adjustment assistance overpayments | 378 | 348 |
| Recoverable Adjustment Assistance Loans | 26 | 35 |
| Settler Loans | 5 | 5 |
| Other Accounts | | 2 |
| | 12,204 | 10,340 |
| **Corporate and Special Services** | | |
| Secondments | 577 | 92 |
| Miscellaneous | 86 | 83 |
| Salary overpayments | 53 | 47 |
| | 716 | 222 |
| Total | 239,288 | 204,688 |

## 5) Trust funds and specified purpose accounts

The Canada Employment and Immigration Commission also has the responsibility to administer and control the following trust funds and specified purpose accounts.

### a) Unemployment Insurance Account

The Unemployment Insurance Act provides for a compulsory contributory unemployment insurance program applying to all employees, subject to minor exceptions.

The Act authorizes an account in the Accounts of Canada to be known as the Unemployment Insurance Account.

The Act provides for the following to be credited to the Account: (a) premiums, penalties and interest; (b) the Government share of benefits paid; (c) refunds of overpayments of benefits, and benefit repayments; (d) amounts for services rendered to other Government departments or agencies, or to the public; (e) amounts provided for any other purpose related to unemployment insurance and authorized by an appropriation administered by the Canada Employment and Immigration Commission; and (f) interest on the balance of the account at such rates as the Minister of Finance may authorize. The Act also provides that the following be charged to the account; (a) benefits paid under the Act; (b) the costs of administering the Act; and (c) the interest on advances made by the Minister of Finance.

### Transactions in the Unemployment Insurance Account (in millions of dollars)

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1 (deficit)** | (27) | (2,189) |
| **Receipts and other credits** | | |
| Contributions — | | |
| Employer and employee[1] | 11,005 | 11,524 |
| Government[1] | 2,675 | 2,656 |
| Investment income | 91 | 16 |
| | 13,771 | 14,196 |
| **Payments and other charges** | | |
| Benefits[1] | 11,690 | 10,869 |
| Operating expenses | 1,083 | 968 |
| Interest | | 197 |
| | 12,773 | 12,034 |
| **Net increase or (decrease)** | 998 | 2,162 |
| **Balance as at March 31 (deficit)**[2] | 971 | (27) |

*(1) Fishermen's and – women's benefits in the amount of $268 million (1989 – $261 million), the related Government contribution of $251 million (1989 – $240 million) and the fishermen's and – women's premiums of $17 million (1989 – $21 million) are included in the statement.*

*(2) No interest bearing loans under Section 137(1) of the Unemployment Insurance Act (1989, no interest bearing loans) were made to the Unemployment Insurance Account. The net balance as at March 31, 1990 is of $971 million (1989 – ($27 million)).*

**b) Government Annuities Account**

This account was established by the Government Annuities Act, and modified by the Government Annuities Improvement Act, which discontinued sales of annuities. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund. The Accounts of the Government Annuities Account are maintained on an accrual basis.

The purpose of the Government Annuities Act was to assist Canadians to provide for their later years by the purchase of Government annuities. The Government Annuities Improvement Act increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts and discontinued sales of annuities.

Receipts and other credits consist of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously unlocated annuitants, earned interest and items transferred from previous years' revenue to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenue. The amounts of unclaimed annuities, related to annuitants who cannot be located, are transferred to non-tax revenue.

## Transactions in the Government Annuities Account (in thousands of dollars)

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| **Balance as at April** | 945,224 | 984,817 |
| **Receipts and other credits** | | |
| Interest from Canada | 62,232 | 65,224 |
| Premiums | 349 | 458 |
| Other | 40 | 78 |
| | 62,621 | 65,760 |
| **Payments and other charges** | | |
| Annuity payments | 99,072 | 100,077 |
| Premium refunds | 1,654 | 2,000 |
| Unclaimed annuities | 279 | 223 |
| | 101,005 | 102,300 |
| **Net increase or (decrease)** | (38,384) | (36,540) |
| **Actuarial surplus, excess of recorded unpaid annuities at the end of the year over calculated unpaid annuities** | (2,513) | (3,053) |
| **Balance as at March 31** | 904,327 | 945,224 |

**c) Annuities Agents Pension Account**

This pension plan provides pension benefits to former eligible government employees who are engaged in selling Government annuities to the public. During the year, interest of $384 calculated at the rate of 4% per annum, was credited to the account and charged to interest on public debt. Contributions from the Annuities Branch, as former employer, amounted to $6,863 and payments from the Account amounted to $13,084.

## Transactions in the Annuities Agents Pension Account

| | 1989-90 $ | 1988-89 $ |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1** | 24,028 | 29,601 |
| Receipts and other credits | 7,247 | 7,908 |
| Payments and other charges | 13,084 | 13,481 |
| Net increase or (decrease) | (5,837) | (5,573) |
| **Balance as at March 31** | 18,191 | 24,028 |

**d) Immigration Guarantee Fund**

This account records amounts collected and held pending final disposition, either by refund to the original depositor, or forfeiture to the Crown.

During the year, withdrawals totalled $1,701,772 and consisted of refunds to depositors, $1,393,298; and, forfeitures to the Crown, $308,474.

## Transactions in the Immigration Guarantee Fund (in thousands of dollars)

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1** | 6,173 | 5,018 |
| Receipts and other credits | 3,051 | 2,646 |
| Payments and other charges | 1,702 | 1,441 |
| Net increase or (decrease) | 1,349 | 1,205 |
| **Balance as at March 31** | 7,522 | 6,223 |
| General Security Deposit Receipts | 53 | |
| Less: securities in trust at year-end | 50 | 50 |
| **Net balance as at March 31** | 7,525 | 6,173 |

**e) Summer Employment Experience Development Program**

The Summer Employment Experience Employment Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors. During the year, deposits totalled $565,230 and disbursements totalled $674,127 consisting of $509,285 in payments to sponsors and $164,842 in refunds to provinces.

## Transactions in the Summer Employment Experience Development Program

| | 1989-90 $ | 1988-89 $ |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1** | 107,335 | 4,949 |
| Receipts and other credits | 565,230 | 2,514,333 |
| Payments and other charges | 674,127 | 2,411,947 |
| Net increase or (decrease) | (108,897) | 102,386 |
| **Balance as at March 31** | (1,562) | 107,335 |

**f) Work Orientation Workshops Program**

The Work Orientation Workshops Program is jointly funded by the federal and provincial Governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors. During the year, deposits totalled $167,039 and disbursements totalled $192,539, consisting of $137,371 in payments to sponsors and $55,168 in refunds to provinces.

## Transactions in the Work Orientation Workshops

| | 1989-90 $ | 1988-89 $ |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1** | 25,500 | 22,575 |
| Receipts and other credits | 167,039 | 430,000 |
| Payments and other charges | 192,539 | 427,075 |
| Net increase or (decrease) | (25,500) | 2,925 |
| **Balance as at March 31** | | 25,500 |

**g) Canadian Jobs Strategy Program**

The Canadian Jobs Strategy Program is jointly funded by the federal and provincial governments.

This account records advance payments made by the provinces against their share of the cost of projects, and held in trust pending disbursements to project sponsors. During the year, deposits totalled $615,980 and disbursements totalled $562,422 in payments to sponsors.

## Transactions in the Canadian Jobs Strategy Program

| | 1989-90 $ | 1988-89 $ |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1** | 116,380 | 526,222 |
| Receipts and other credits | 615,980 | 775,000 |
| Payments and other charges | 562,422 | 1,184,842 |
| Net increase or (decrease) | 53,558 | (409,842) |
| **Balance as at March 31** | 169,938 | 116,380 |

## 6) Loans, Investments and Advances
## Assisted Passage Scheme — Employment and Immigration

Section 119 of the Immigration Act authorizes the making of loans to immigrants and other such classes of persons.

The total amount authorized to be outstanding at any time is $90,000,000.

The terms and conditions of the loans, with their year-end balances, are as follows:

a) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, bearing interest at rates from 6 to 15% per annum, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995, balance at year-end $5,422,356; and,

b) repayable by monthly instalments over 1 to 5 years with a possible deferment of 2 years, non-interest bearing, with final instalments between April 1, 1990 and April 1, 1995 at year-end $83,643,209.

### Transactions in the Assisted Passage Scheme

| | 1989-90 $ | 1988-89 $ |
|---|---|---|
| **Balance as at April 1** | 76,868,443 | 67,700,721 |
| Receipts and other credits | 15,653,859 | 13,830,024 |
| Payments and other charges | 27,850,980 | 22,997,746 |
| Net increase or (decrease) | 12,197,121 | 9,167,722 |
| **Balance as at March 31** | 89,065,564 | 76,868,443 |

## 7) Contingent Liabilities

Thirteen claims totalling $5,834,000 have been brought against the Canada Employment and Immigration Commission: one for fatal injury by the estate of a private citizen, one for damage to property by a private citizen, two breaches of contract by private citizens, three general damages (one by a private company, one by a former employee, one by an employee), one for damages and loss of income by a private citizen, one for defamation by a private citizen, one for loss of income by a private citizen, one for negligence by a private citizen, and two for physical injury by private citizens.

## 8) Consolidated Statement of Receipts and Disbursements

This consolidated statement represents the aggregate of all financial activities to the Department of Employment and Immigration, the Canada Employment and Immigration Commission, the Unemployment Insurance Account, the Government Annuities Account and other trust funds and specified purpose accounts mentioned in the preceding Note 5. It represents a summary, on a consolidated basis, of the total operations of Employment and Immigration Canada.

### Consolidated Statement of Receipts and Disbursements for the period ended March 31, 1990 (in thousands of dollars)

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| **Disbursements** | | |
| Employment and Insurance Program | | |
| Unemployment Insurance benefits | 11,690,216 | 10,868,890 |
| Human Resource Development | 1,657,265 | 1,592,968 |
| Unemployment Insurance | 536,267 | 497,842 |
| National employment services | 277,625 | 252,039 |
| Unemployment Insurance interest payments | | 181,521 |
| CEC Management & joint services | 177,836 | 147,743 |
| Summer Employment Experience Development Program–Payments and refunds to provinces | 674 | 2,412 |
| Canadian Jobs Strategy Program–Payments and refunds to provinces | 562 | 1,185 |
| Work Orientation Workshops Program–Payments and refunds to provinces | 193 | 427 |
| Corporate and Special Services Program | | |
| Commission management and administration | 280,503 | 263,484 |
| Systems and procedures | 39,057 | 33,994 |
| Departmental management and administration | 30,607 | 26,836 |
| Canada Employment and Immigration Advisory Council | 1,073 | 1,071 |
| Immigration Program | | |
| Program operations | 127,462 | 79,981 |
| Settlement | 89,017 | 58,227 |
| Management & Policy Development | 48,474 | 52,093 |
| Assisted passage loans issued to immigrants | 27,851 | 22,998 |
| Adjudication | 7,235 | 5,327 |
| Refugee Status Advisory Council | | 2,126 |
| Immigration Guarantee Funds–Refunds and forfeitures | 1,702 | 1,441 |
| | 14,993,619 | 14,092,605 |

| | 1989-90 | 1988-89 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| **Receipts** | | |
| Unemployment Insurance premiums | 11,005,300 | 11,524,136 |
| Unemployment Insurance interest – Revenue | 91,076 | |
| Annuity interest, etc. | 62,628 | 65,768 |
| Services and service fees | 23,406 | 19,642 |
| Refund of previous years' expenditure | 15,955 | 13,609 |
| Assisted passage loans repayments | 15,654 | 13,830 |
| Net adjustment to the Unemployment Insurance administration cost | 7,502 | 6,653 |
| Immigration Guarantee Fund deposits | 3,001 | 2,646 |
| Canadian Jobs Strategy Program deposits | 616 | 775 |
| Summer Employment Experience Development Program deposits | 565 | 2,514 |
| Other revenues | | |
| Government annuities surplus | 3,052 | 2,737 |
| Unemployment insurance fines | 2,620 | 2,469 |
| Immigration fines and forfeitures | 1,069 | 1,133 |
| Recovery of deportation expenses | 578 | 881 |
| Other | 345 | 513 |
| Work Orientation Workshops Program deposits | 167 | 430 |
| Return on investments | 420 | 381 |
| | 11,233,954 | 11,658,117 |
| **Net cost of operations** | 3,759,665 | 2,434,488 |
| **Reconciliation to use of appropriations** | | |
| Net cost of operations | 3,759,665 | 2,434,488 |
| Decrease (increase) in unemployment insurance deficit | 998,056 | 2,162,506 |
| Revenue credited to non-tax revenue Related to appropriations | 47,445 | 41,366 |
| From Annuities Account – Actuarial surplus | 2,513 | 3,053 |
| Increase in the Immigration Guarantee Fund | 1,299 | 1,205 |
| Increase in the Canadian Jobs Strategy Program | 54 | 102 |
| Decrease in the Summer Employment Experience Development Program | (109) | 3 |
| Decrease in Work Orientation Workshops Program | (26) | (410) |
| Increase in assisted passage loans | (12,197) | (9,168) |
| Decrease in unpaid annuities | (40,904) | (39,599) |
| **Use of appropriations** | 4,755,796 | 4,593,546 |

*Administration of Social Insurance Numbers and Administration of Government annuities have been transferred from Corporate and Special Services Program to the Employment and Insurance Program.*

Report to the Minister
of Employment and Immigration
on the examination of
the accounts and financial transactions of the
CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION
RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

For the year ended December 31, 1989

AUDITOR GENERAL OF CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

# AUDITOR'S REPORT

To the Minister of Employment and Immigration

I have examined the balance sheet of the Canada Employment and Immigration Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1989 and the statement of revenue, expenses and surplus for the year then ended. My examination was made in accordance with generally accepted auditing standards, and accordingly included such tests and other procedures as I considered necessary in the circumstances.

In my opinion, these financial statements present fairly the financial position of the Commission relating to the Unemployment Insurance Account as at December 31, 1989 and the results of its operations for the year then ended in accordance with the acounting policies set out in Note 2 to the financial statements applied on a basis consistent with that of the preceeding year.

Raymond Dubois, F.C.A.
Deputy Auditor General
for the Auditor General
of Canada

Ottawa, Canada
July 13, 1990

## CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION
## RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

### BALANCE SHEET AS AT DECEMBER 31, 1989

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| **ASSETS** | | |
| Balance of the account with Receiver General for Canada | 1,314,362 | 426,933 |
| Due from claimants (Note 3) | 176,540 | 148,302 |
| Due from Canada (Note 4) | 43,334 | 64,478 |
| | 1,534,236 | 639,713 |
| **LIABILITIES AND SURPLUS** | | |
| Unredeemed warrants | 245,351 | 217,795 |
| Tax deductions from warrants | 175,446 | 66,128 |
| | 420,797 | 283,923 |
| Surplus | 1,113,439 | 355,790 |
| | 1,534,236 | 639,713 |

Approved by the Commission:

Executive Director
Finance and Administration

Chairman

## CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION
## RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

## STATEMENT OF REVENUE, EXPENSES AND SURPLUS
## FOR THE YEAR ENDED DECEMBER 31, 1989

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| **Revenue** | | |
| Premiums (Note 5) | 10,369,237 | 11,876,021 |
| Interest on the balance of the account with the Receiver General | 60,458 | 7,205 |
| Penalties | 29,983 | 20,208 |
| | 10,459,678 | 11,903,434 |
| **Expenses** | | |
| Benefits (Note 6 and Schedule) | 11,372,817 | 10,715,512 |
| Administration (Note 7) | 1,053,699 | 968,034 |
| Interest on advances from Canada | - | 111,625 |
| Doubtful accounts | 23,542 | 17,101 |
| | 12,450,058 | 11,812,272 |
| Excess (deficiency) of revenue over expenses before Government's share of benefits | (1,990,380) | 91,162 |
| Government's share of benefits (Schedule) | 2,748,029 | 2,632,902 |
| Excess of revenue over expenses for the year | 757,649 | 2,724,064 |
| Surplus (deficit) at beginning of the year | 355,790 | (2,368,274) |
| Surplus at end of the year | 1,113,439 | 355,790 |

## CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION
## RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

## NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
## DECEMBER 31, 1989

1. Authority and objective

The Canada Employment and Immigration Commission, a departmental corporation named in Schedule II to the Financial Administration Act, administers the Unemployment Insurance Act. The objective of the Act is to provide short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The financial transactions relating to this objective are reported through the Unemployment Insurance Account.

In the accounts of Canada, the Unemployment Insurance Account was established by Section 112 of the Act. All amounts received under this Act are deposited in the Consolidated Revenue Fund and credited to this Account. Benefits and the cost of administration of the Act are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to this Account.

Under Part III of the Act, the Minister of National Revenue is responsible for collecting premiums from employers and employees.

The Minister of National Revenue is also responsible, under Part VII of the Act, to administer and enforce the provisions of the Act relating to benefit repayments.

2. Accounting policies

a) Premiums

The premiums are recorded based on an estimate of the amount to be collected in the current year and include adjustments between actual and estimated premiums of prior years.

b) Interest

Interest on the balance of the account with the Receiver General for Canada and interest on advances from Canada are recorded on an accrual basis.

c) Penalties

Penalties, levied pursuant to Section 33 of the Act, are recorded on an accrual basis.

d) Benefits

Benefits represent the warrants issued during the year less benefit overpayments established by the Commission during the year and benefit repayments estimated to be receivable under Section 123 of the Act including adjustments between actual and estimated repayments of prior years.

e) Administration

The costs of administration of the Act are determined by the Unemployment Insurance Regulations and are charged to the Account by the Commission.

f) Government's share of benefits

The government's share of benefits is recorded on an accrual basis.

3. Due from claimants

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| Benefit overpayment and penalties | 200,427 | 162,435 |
| Less: allowance for doubtful accounts | 56,606 | 44,631 |
| | 143,821 | 117,804 |
| Estimated benefit repayments under Section 123 of the Act | 32,719 | 30,498 |
| | 176,540 | 148,302 |

Uncollectable benefit overpayments and penalties written-off during the year under authority of Section 60(2) of the Regulations amounted to $ 13.4 million ($ 6.7 million in 1988).

4. Due from (to) Canada

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (in thousands of dollars) | |
| Government's share of benefits | (2,447) | 4,756 |
| Premiums | 81,561 | 54,619 |
| Interest on balance of the account with Receiver General for Canada | 12,620 | 2,072 |
| Administration expenses | (48,135) | 3,125 |
| Benefit repayments | 185 | 111 |
| Other | (450) | (205) |
| | 43,334 | 64,478 |

5. Premiums

In 1989, the premium rate for employees was $1.95 per $100 of insurable earnings, compared to $2.35 in 1988. The premium rate for the employers, calculated at 1.4 times the employee rate was reduced to $2.73 per $100 of an employee's insurable earnings.

Employers with qualified wage loss insurance plans are entitled to premium reductions. Employers are required to share this reduction with their employees. In 1989, the total amount of premium reductions is estimated at $444 million ($426 million in 1988).

6. Overpayments and underpayments of benefits

The large number of claimants to be monitored and the requirement for prompt service require selective internal control procedures rather than universal and therefore the verification of claims is mainly done after claimants have begun to receive benefits.

As a result, overpayments and underpayments of benefits exist which the Commission estimated at $ 348 million ($ 344 million in 1988) and $103 million ($141 million in 1988) respectively. These amounts are included in the benefits for the year.

7. Administration costs

The actual administrative costs of the Commission are calculated on the government fiscal year basis (April 1 to March 31). For purposes of charging the U.I. Account on a calendar year basis, applicable U.I. Administrative costs are apportioned as 9/12 of the amount for the fiscal year plus 3/12 of the amount for the previous fiscal year. The administrative costs calculated in this way totalled $1,061 million in 1989 ($975 million in 1988). This amount was offset by approximately $7.5 million ($7 million in 1988) for the recovery of costs related to maintaining the Social Insurance Number registry and issuing replacement cards.

8. Contingent liabilities

In the normal course of the operations of the Unemployment Insurance Account, certain appeals against or by the Commission are presently outstanding. In the opinion of management, the result of these appeals will not have a significant impact on the operations of the Unemployment Insurance Account.

9. Significant event

Bill C-21, the act amending the Unemployment Insurance Act, was passed by the House of Commons on November 6, 1989 but remains under review by the Senate. The proposed legislation eliminates the government's share of benefits and affects various provisions of the U.I. program, including entrance requirements, benefits and imposition of penalties.

## CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION
## RELATING TO THE UNEMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT

### SCHEDULE OF BENEFITS
### FOR THE YEAR ENDED DECEMBER 31, 1989

| | 1989 | | 1988 | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | Government's Share | Total | Government's Share |
| | (in thousands of dollars) | | | |
| Regular | 9,739,380 | 2,350,165 | 9,216,704 | 2,249,358 |
| Maternity | 629,953 | - | 565,775 | - |
| Paternity | 1,169 | - | - | - |
| Sickness | 345,941 | - | 316,965 | - |
| Training | 267,716 | 110,434 | 237,186 | 103,010 |
| Job Creation | 101,914 | 41,968 | 102,250 | 41,092 |
| Retirement | 26,043 | - | 19,189 | - |
| Work Sharing | 21,209 | - | 16,860 | - |
| Adoption | 4,821 | - | 4,718 | - |
| | 11,138,146 | 2,502,567 | 10,479,647 | 2,393,460 |
| Fishing | 269,382 | 252,364 | 269,988 | 248,513 |
| Gross benefits | 11,407,528 | 2,754,931 | 10,749,635 | 2,641,973 |
| Less: Benefit repayments | 34,711 | 6,902 | 34,123 | 9,071 |
| | 11,372,817 | 2,748,029 | 10,715,512 | 2,632,902 |

In accordance with Section 118 and 130 of the Unemployment Insurance Act, the government's share of benefits consists of extended benefits paid under Section 22, Subsections 25(8) and 26(3), and all benefits paid to fishermen less premiums paid by them and their designated employers.

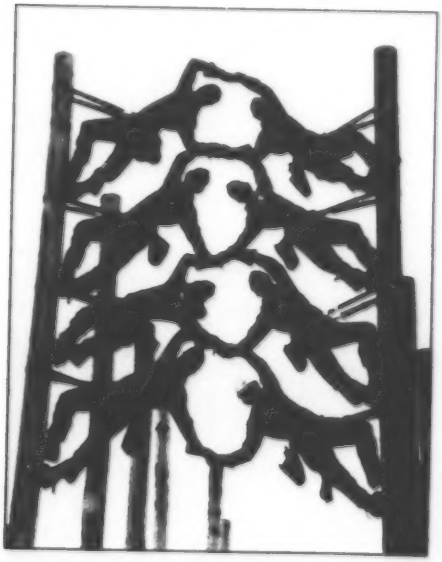
Extended benefits paid under Section 22 of the Act are benefits paid to claimants who have exhausted their initial benefits (and labour force extended benefits, if they are entitled) and who reside in a region where the regional unemployment rate exceeds four per cent.

Extended benefits paid under Subsection 25(8) and 26(3) of the Act are benefits paid to claimants on job creation projects or training courses and whose entitlements are not enough to cover the duration of the project or course plus an additional maximum of three weeks of entitlement after the projects or courses end.

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

# Rapport annuel
# 1989·1990



Canada

*EIC :*
*Notre raison d'être,*
*c'est vous*

# Rapport annuel
## 1989·1990

CA-065/9/90

Préparé par la Direction des affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Si vous désirez d'autres exemplaires du rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6313

Ce rapport est imprimé sur papier recyclé

Si vous désirez obtenir une cassette audio du présent rapport annuel, veuillez communiquer à l'adresse suivante :
Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6313

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. MP1-1990

ISBN 0-662-57805-8

Ministre de l'Emploi
et de l'Immigration

CANADA

Minister of Employment
and Immigration

À Son Excellence
le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1989-1990.

Avec ma très haute considération,

Barbara McDougall

Ottawa, Canada K1A 0J9

Sous-ministre et Président
Emploi et Immigration Canada

Deputy Minister and Chairman
Employment and Immigration Canada

Ottawa K1A 0J9

Madame Barbara McDougall, C.P., députée
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration
Ottawa

Madame la Ministre,

Nous avons le plaisir de vous soumettre le rapport annuel des activités de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour l'année financière 1989-1990.

Avec notre très haute considération,

A. Kroeger

Arthur Kroeger
Président et Sous-ministre

Nick Mulder
Vice-président et Sous-ministre associé

Peter Doyle
Commissaire des employeurs

Fernand Boudreau
Commissaire des travailleurs et
travailleuses

Canada

Secrétaire parlementaire
Bill Kempling

Ministre d'État Emploi et Immigration
Monique Vézina

Ministre Emploi et Immigration
Barbara McDougall

Ministre d'État à la Jeunesse
Marcel Danis

Président du Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration
Jacques Vasseur

**Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada**

**Président**
Arthur Kroeger

**Vice-président**
Nick Mulder

**Commissaire** – Fernand Boudreau
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

**Secrétariat général**
Directrice générale, Susan Carter

**Sous-ministre**
Arthur Kroeger

**Sous-ministre associé**
Nick Mulder

**Commissaire**
EMPLOYEURS – Peter Doyle

**Avocat général** – Warren Black

**Ministère de l'Emploi et de l'Immigration**

**Directeur exécutif**
**Opérations de l'Immigration**
Terry Sheehan

- Hallam Johnston
  Directeur général int.
  RÈGLEMENT DES CAS
- Gordon Barnett
  Directeur général int.
  EXÉCUTION DE LA LOI
- Gerry Van Kessel
  Directeur général int.
  SERVICES DE SOUTIEN
- Anne Midgley
  Directrice générale int.
  ÉTABLISSEMENT
- Directeur général int.
  PROGRAMMES DESTINÉS AUX IMMIGRANTS ET VISITEURS

**Directeur exécutif**
**Politique d'immigration**
Joe Bissett

- André Juneau
  Directeur général int.
  POLITIQUE D'IMMIGRATION
- Mike Molloy
  Directeur général int.
  AFFAIRES DES RÉFUGIÉS
- Louise Trépanier
  Directrice int.
  RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES
- Meyer Burstein
  Directeur int.
  PLANIFICATION STRATÉGIQUE

**Directeur exécutif**
**Assurance**
Ken Wyman

- Joe Verbruggen
  Directeur général
  POLITIQUES D'ASSURANCE
- Marcel Nouvet
  Directeur général
  CONTRÔLE
- Bill McGee
  Directeur général
  SERVICES D'ASSURANCE
- Bernard Larose
  Actuaire en chef
  SERVICES D'ACTUARIAT

**Directrice générale**
**Arbitrage**
Jennifer Benimadhu

**Directrice exécutive**
**Emploi**
Michèle S. Jean

- Marnie Clarke
  Directrice générale
  ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI
- Lionel Dixon
  Directeur général
  INFORMATIONS SUR LES PROFESSIONS ET LES CARRIÈRES
- Jean-Yves Boisvert
  Directeur général
  OPÉRATIONS
- Yves Poisson
  Directeur général
  ÉLABORATION DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES
- Robert Van Tongerloo
  Directeur général
  SERVICES DU MARCHÉ DU TRAVAIL
- Ivan Timonin
  Directeur
  PLANIFICATION ET COORDINATION

**Régions**

Directeur général
**Terre-Neuve**
Jean-Marie Duguay

Directeur général
**Nouvelle-Écosse**
Gerry Everard

Directeur général
**Île-du-Prince-Édouard**
George Maher

Directeur général
**Nouveau-Brunswick**
Denis Demers

Directeur exécutif
**Québec**
Trefflé Lacombe

Directeur exécutif
**Ontario**
David Morley

Directeur général
**Manitoba**
Orville Buffie

Directeur général
**Saskatchewan**
Allan Jacques

Directeur général
**Alberta – Territoires du Nord-Ouest**
Reg Gates

Directeur général
**Colombie-Britannique – Territoire du Yukon**
Grant Botham

**Directeur exécutif**
**Systèmes et Procédures**
Bernie Dertinger

- Doug Matheson
  Directeur général int.
  SYSTÈMES DE PAIEMENT DES PRESTATIONS ET DE PLANIFICATION DE L'EMPLOI
- Steve Connolly
  Directeur général
  SYSTÈMES D'INFORMATION
- Jacques Chartrand
  Directeur général
  OPÉRATIONS D'INFORMATIQUE
- Gary Depew
  Directeur int.
  PLANIFICATION ET CONTRÔLE

**Directrice exécutive**
**Personnel**
Martha Hynna

- Peter Johnston
  Directeur général
  OPÉRATIONS
- Louise Holmes
  Directrice générale
  PLANIFICATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- David Neuman
  Directeur
  SERVICES GÉNÉRAUX
- Bob Leroux
  Directeur
  SERVICES DU PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE
- Susan Pettis
  Chef
  SERVICES À LA CATÉGORIE DE GESTION

**Directeur exécutif**
**Finances et Administration**
Paul Gauvin

- Hyman Braiter
  Directeur général
  SERVICES FINANCIERS
- Jim Mallen
  Directeur général int.
  ADMINISTRATION DES SERVICES
- Frederick Jaakson
  Directeur général
  BUREAU DE VÉRIFICATION INTERNE
- André Dubé
  Directeur int.
  SÉCURITÉ ET PLANIFICATION D'URGENCE
- P.E. Sunder-Raj
  Chef
  BIBLIOTHÈQUE

**Directeur général**
**Affaires publiques**
Robert Land

- Germain Laporte
  Directeur
  AFFAIRES MINISTÉRIELLES
- Allen Sackmann
  Directeur
  INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES SERVICES D'EMPLOI
- Ted Soroczan
  Directeur
  IMMIGRATION
- Frank Ianni
  Directeur
  SERVICES D'INFORMATION
- Richard Fix
  Directeur int.
  ASSURANCE

**Sous-ministre adjoint**
**Politique stratégique et Planification**
Barry Carin

- Ian Midgley
  Directeur général
  ÉVALUATION DES PROGRAMMES
- Phil Fay
  Directeur général
  PLANIFICATION
- Moya Greene
  Directrice générale
  ANALYSE DES PROGRAMMES ET DES POLITIQUES
- Gary Fletcher
  Directeur général int.
  PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ANALYSE STRUCTURELLE
- Louise Bourgault
  Directrice générale
  AIDE À L'INNOVATION

**Sous-ministre adjoint int.**
**Affaires de la jeunesse**
Barry Carin

- Judith Moses
  Directrice générale

Mars 1990

# Table des matières


| | Page |
|---|---|
| **Faits saillants** | 1 |
| **Les Commissaires** | 3 |
| **Aperçu de la Commission et du Ministère** | 5 |
| **Économie** | 8 |
| **Ministre d'État à la Jeunesse** | 9 |
| **Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO)** | 11 |
| **Emploi** | 13 |
| Service national de placement | 13 |
| Services aux employeurs | 14 |
| Centres d'information sur l'emploi | 14 |
| Centres d'Emploi du Canada pour étudiants | 14 |
| Counselling d'emploi | 14 |
| Extension | 16 |
| Services d'adaptation au marché du travail | 17 |
| Service d'aide à l'adaptation de l'industrie | 17 |
| Travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger | 17 |
| Programme canadien de réorientation des agriculteurs (PCRA) | 17 |
| Service d'emploi agricole (SEA) | 17 |
| Planification des ressources humaines | 17 |
| Information sur le marché du travail | 17 |
| Classification nationale des professions | 18 |
| Normes professionnelles | 18 |
| Système national des services d'emploi (SNSE) | 18 |
| JOBSCAN | 19 |
| CHOIX | 19 |
| Planification de l'emploi | 20 |
| Aider qui en a le plus besoin | 20 |
| Développement de l'emploi | 20 |
| Intégration professionnelle | 21 |
| Pénuries de main-d'oeuvre | 21 |
| Acquisition de compétences | 21 |
| Travail partagé | 21 |
| Développement des collectivités | 21 |
| Aide à l'innovation | 21 |
| Bénéficiaires d'aide sociale | 21 |
| Les meilleures solutions | 21 |
| Prise de décision à l'échelon local | 22 |
| Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre | 22 |
| Équité en matière d'emploi | 22 |
| **Assurance-chômage** | 27 |
| Service à nos clients | 27 |
| Réforme administrative de l'assurance-chômage | 27 |
| Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre | 27 |
| Recouvrement des trop-payés | 27 |
| Système d'appel de l'assurance-chômage | 28 |
| Programme de réduction du taux de cotisation | 28 |
| Enquêtes et contrôle | 28 |
| Numéro d'assurance sociale (NAS) | 28 |
| Opérations financières du Régime d'assurance-chômage | 28 |
| **Immigration** | 32 |
| Principaux éléments de la politique | 32 |
| Relations intergouvernementales | 32 |
| Consultations | 32 |
| Plan annuel concernant les réfugiés | 33 |
| Admissions | 34 |
| Immigration des gens d'affaires | 34 |
| Immigrants et visiteurs | 35 |
| Processus de détermination du statut de réfugié | 35 |
| Établissement | 37 |
| Exécution du programme | 38 |
| Ententes internationales | 39 |
| Règlement de cas | 39 |
| Opérations à l'étranger | 40 |
| Statistiques en matière d'immigration | 42-48 |
| **Services généraux** | 49 |
| Politique stratégique et planification | 49 |
| Services financiers | 50 |
| Administration des services | 51 |
| Planification d'urgence et sécurité | 51 |
| Bibliothèque | 52 |
| Services du personnel | 52 |
| Systèmes et procédures | 53 |
| Affaires publiques | 53 |
| Secrétariat général | 55 |
| Bureau de vérification interne | 56 |
| **État des résultats d'exploitation** | 57 |
| **Rapport du Vérificateur général du Canada concernant le Compte d'assurance-chômage** | 71 |

**Le lecteur trouvera ci-après, groupés par ordre alphabétique, un certain nombre de sigles et leur désignation :**

| | |
|---|---|
| AC | Administration centrale |
| CCMTP | Centre canadien du marché du travail et de la productivité |
| CEC | Centre d'Emploi du Canada |
| CEIC | Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada |
| CIC | Centre d'Immigration du Canada |
| CIE | Centre d'information sur l'emploi |
| EIC | Emploi et Immigration Canada |
| JAN | Service d'information sur les aménagements (Job Accommodation Network) |
| PE | Planification de l'emploi |
| SAAI | Service d'aide à l'adaptation de l'industrie |
| SMMO | Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre |
| SRP | Stratégie de réemploi des prestataires |

# Faits saillants

## Économie

☐ L'emploi a augmenté à un rythme modéré. Environ 12 529 000 Canadiens étaient employés en 1989-1990, soit une augmentation de 219 000 par rapport à l'année précédente.

☐ Le chômage a continué de régresser en 1989-1990; il a atteint un taux moyen de 7,5 p. 100, comparativement à 7,7 p. 100 en 1988-1989.

☐ Le nombre d'hommes adultes employés a augmenté de 99 000 ou de 1,8 p. 100 et le nombre de femmes adultes employées, de 157 000 ou de 3,7 p. 100.

☐ De meilleures perspectives d'emploi ont fait diminuer le taux de chômage des jeunes à 11,5 p. 100 en 1989-1990, par comparaison à 11,8 p. 100 en 1988-1989.

☐ En 1989-1990, l'emploi s'est accru dans la plupart des branches d'activité, notamment les transports, les communications et autres services publics (5,6 p. 100), la construction (5,2 p. 100), l'administration publique (4,4 p. 100), les finances, les assurances et les affaires immobilières (2,5 p. 100) et les services socioculturels, commerciaux et personnels (1,8 p. 100).

## Emploi

☐ Emploi et Immigration Canada a pour mission de jumeler emplois et travailleurs, sinon, de fournir à ces derniers, en cas de besoin, un soutien financier temporaire. À cette fin, les Centres d'Emploi du Canada (CEC) offrent des programmes d'emploi et d'assurance au public, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs.

☐ Les conseillers des CEC ont reçu une formation plus poussée en counselling d'emploi, afin d'offrir aux clients des services de la meilleure qualité possible.

☐ Le Programme de formation axée sur les compétences permet aux conseillers en emploi d'acquérir les connaissances nécessaires pour servir les clients-travailleurs et évaluer les besoins des employeurs.

☐ CHOIX est une base de données informatisée interactive qui renferme des renseignements sur les professions, les programmes d'études et les établissements d'enseignement.

☐ Le Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network) est un service téléphonique innovateur, accessible à tous sans frais. En composant 1 – 800 – JAN – CANA, les employeurs peuvent joindre un conseiller bilingue qui a accès à une base de données contenant plus de 11 000 réponses aux besoins des personnes handicapées.

☐ Pour améliorer les services offerts aux groupes désignés et leur garantir un accès équitable et égal aux possibilités d'emploi, EIC a désigné des coordonnateurs partout au pays.

☐ Le niveau de participation des membres des groupes désignés aux programmes a été surveillé.

☐ Grâce à la décentralisation accrue de la prise de décisions, les CEC sont davantage en mesure de répondre aux besoins des collectivités locales.

☐ Lancée en 1985 à titre de projet expérimental d'été, l'option Ateliers d'orientation au travail (AOT) a été élargie en 1989 pour englober des projets pilotes s'étendant sur toute l'année dans chaque province. Les dépenses étaient de 20 millions de dollars, et plus de 12 600 étudiants y ont participé.

☐ Des sondages ont été conçus en 1989-1990 en vue d'obtenir de nos clients, travailleurs et employeurs, une rétroaction au sujet des programmes et des services d'EIC.

☐ EIC a conclu 230 accords de planification des ressources humaines avec des entreprises du secteur privé, des gouvernements étrangers et d'autres ministères fédéraux. Des résultats positifs ont été obtenus en 1989, grâce aux accords de planification des ressources humaines et à l'aide à l'adaptation. Il est prévu d'étendre ces activités pour aider l'industrie à faire face plus efficacement aux pressions de l'adaptation et accroître son engagement en matière de formation.

☐ Le principe de l'équité en matière d'emploi est au coeur de tous nos programmes et services. EIC a établi le *Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés* qui fournit aux employeurs des données statistiques tirées du recensement de 1986 concernant les quatre groupes désignés. Les tableaux que renferme le rapport indiquent la proportion des membres des groupes désignés dans la population totale, la main-d'oeuvre et la population active.

☐ La Stratégie de réemploi des prestataires (SRP) fait partie intégrante de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) annoncée par le gouvernement fédéral en avril 1989. La SRP est spécialement conçue pour aider certains bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage à trouver rapidement un emploi à l'aide de mesures à court terme ou, selon le cas, à accroître leur employabilité et leur rémunération par des mesures à plus long terme.

## Immigration

☐ Le nombre d'immigrants a légèrement dépassé 190 000 en 1989.

☐ La Ministre a lancé, à l'automne, des consultations publiques sur un plan quinquennal des niveaux d'immigration.

☐ Les changements survenus en Europe de l'Est et en Union soviétique ont permis à un plus grand nombre de personnes de quitter les pays de ces régions, d'où une augmentation sensible du parrainage par le secteur privé.

☐ Grâce à la collaboration internationale, les Nations Unies ont maintenant un plan d'action pour régler la situation des demandeurs d'asile indochinois, sur une période de trois ans.

☐ Les activités d'établissement ont été améliorées. Le programme de cours de langue est maintenant permanent. Il permet au Canada d'offrir une formation linguistique et de l'orientation aux immigrants qui attendent la délivrance d'un visa.

☐ D'importantes améliorations ont été apportées au programme d'immigration des investisseurs, grâce à la collaboration fédérale-provinciale, à de nouvelles dispositions réglementaires et à un système de surveillance.

☐ Le chapitre 15 de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis est entré en vigueur le 1er janvier 1989, ce qui facilite le déplacement des gens d'affaires d'un pays à l'autre.

☐ En 1989, il y a eu quelque 22 000 revendications du statut de réfugié et ces dernières sont en cours de traitement. Les nouvelles procédures d'octroi d'asile adoptées en 1989 établissent un équilibre entre la protection de réfugiés authentiques et la prévention d'abus de la part de migrants économiques cherchant à éviter les voies ordinaires d'immigration.

## Assurance

☐ Les CEC ont traité 3,0 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage et les Centres régionaux d'informatique ont expédié 30 millions de mandats de prestations d'une valeur approximative de 11,3 milliards de dollars. En outre, le personnel des CEC a répondu à près de 25 millions de demandes de renseignements provenant du public.

☐ Par rapport à 1988, le nombre de demandes de prestations accueillies a diminué de 0,8 p. 100, les prestations hebdomadaires ont enregistré une hausse moyenne de 6,5 p. 100, le nombre moyen de semaines pour lesquelles des prestations ont été versées par demande initiale acceptée s'est accru de 0,6 p. 100 et le nombre moyen de prestataires a accusé une augmentation de 1,4 p. 100.

☐ Au total, 993 807 nouveaux numéros d'assurance sociale ont été attribués.

☐ Au cours de l'année, 986 671 enquêtes ont été menées au sujet de prestataires et d'employeurs.

☐ En 1989, le montant net des prestations versées s'est élevé à 11 373 millions de dollars.

☐ Les opérations de 1989 se sont soldées par un excédent de 758 millions de dollars au Compte d'assurance-chômage, ce qui a créé un excédent cumulatif de 1 113 millions de dollars.

☐ La Direction générale des rentes a continué d'administrer 190 000 contrats individuels et collectifs de rentes sur l'État détenus par des Canadiens.

# Les Commissaires

*Les quatre commissaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada sont (de g. à d.) : Fernand Boudreau, commissaire des travailleurs et des travailleuses; Nick Mulder, vice-président; Peter Doyle, commissaire des employeurs et Arthur Kroeger, président.*

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est dirigée par un président, un vice-président et deux commissaires, soit le commissaire des employeurs et le commissaire des travailleurs.

Chaque commissaire est nommé par décret pour un mandat de cinq ans. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses est nommé après consultation auprès des organismes de travailleurs et le commissaire des employeurs après consultation auprès des organismes d'employeurs.

Les commissaires présentent des recommandations touchant les lignes directrices et les programmes, les modifications relatives aux dispositions réglementaires et d'autres questions portant sur l'assurance-chômage, l'emploi et l'immigration.

Le président de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est aussi sous-ministre du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Le vice-président de la Commission occupe également le poste de sous-ministre associé du Ministère.

# Aperçu de la Commission et du Ministère

Au Canada, une personne sur cinq (immigrants, travailleurs, employeurs, jeunes) a directement recours aux services offerts par Emploi et Immigration Canada. C'est pourquoi l'un des objectifs du Ministère est d'encourager la population à lui proposer des moyens constructifs d'améliorer l'efficacité de ses programmes et de ses services.

La grande participation du public, en 1989-1990, à l'élaboration des programmes a permis au Ministère de réaliser son objectif de nouer des liens plus étroits avec une fraction importante de la société.

En 1989-1990, une vaste consultation a eu lieu afin d'examiner les effets économiques, démographiques et socioculturels des futurs niveaux d'immigration. Les résultats de sept réunions régionales auxquelles ont participé des représentants des gouvernements provinciaux, d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, d'universités et d'autres organismes sont d'une grande importance dans l'élaboration du plan quinquennal du gouvernement fédéral concernant les niveaux d'immigration.

L'objectif de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), lancée en avril 1989, vise à former une population active hautement qualifiée et capable de s'adapter aux changements technologiques et démographiques qui se produisent dans un monde du travail en évolution. Parmi les points saillants de la SMMO, il y a les propositions visant à accroître l'aide apportée aux employeurs pour la planification des ressources humaines, une aide spéciale pour les travailleurs d'âge mûr déplacés, un accroissement de la formation liée à l'emploi pour les jeunes et des avantages plus généreux à la fois pour les nouveaux parents et pour les travailleurs âgés de 65 ans et plus. Ces mesures seront financées par une réaffectation des ressources du Régime d'assurance-chômage.

Le projet de loi C-21, qui vise à modifier la Loi sur l'assurance-chômage et qui fait partie intégrante de la SMMO, a été présenté à la Chambre des communes le 1er juin 1989. Il permettrait, entre autres, à un plus grand nombre de personnes d'obtenir la formation nécessaire pour améliorer leurs perspectives d'emploi. Il a été soumis en novembre 1989 au Sénat, qui l'étudiait encore à la fin de l'exercice 1989-1990.

La SMMO contient bon nombre d'éléments issus des discussions organisées par les groupes de travail du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), organisme consultatif qui donne aux représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements fédéral et provinciaux une tribune pour discuter des questions les intéressant. Plus de 600 personnes ont pris part aux discussions.

Aussi, avec l'introduction de la SMMO, EIC a décidé de revoir entièrement ses systèmes de gestion et ses mécanismes de prestation de programmes, afin d'améliorer le service à la clientèle. À l'automne 1989, une série de tribunes ont été organisées à l'intention des gestionnaires d'EIC, afin de discuter, d'une part, de l'incidence de la SMMO sur leurs activités courantes dans les Centres d'Emploi du Canada, dans les Bureaux régionaux et à l'Administration centrale et, d'autre part, de la façon dont les gestionnaires pourraient unir leurs efforts pour atteindre les objectifs de la SMMO.

On a amélioré considérablement les liens entre les groupes de l'Assurance et de l'Emploi, afin d'offrir à nos clients un ensemble de services, augmentant ainsi leurs perspectives de réemploi. La Stratégie de réemploi des prestataires (d'assurance-chômage) est un exemple pratique de la façon dont EIC peut utiliser plus activement les fonds de l'Assurance-chômage pour trouver de nouveaux moyens d'aider les prestataires à se réinsérer plus rapidement dans la population active.

Par ailleurs, le programme d'immigration a été restructuré afin de faciliter le traitement du nombre croissant de cas. Les changements permettent l'élaboration d'une politique et la planification stratégique à long terme, tout en tenant compte de la nécessité de répondre quotidiennement aux besoins d'un nombre toujours plus grand de clients.

Non seulement EIC a-t-il encore fait de la qualité du service une priorité ministérielle en 1989-1990, mais aussi a adopté le slogan «EIC : Notre raison d'être, c'est vous», comme complément à sa philosophie de gestion, qui comprend les principes suivants : «Nos clients sont notre raison d'être» et «Nos employés sont notre ressource la plus précieuse.»

## Structure

Emploi et Immigration Canada est constitué de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, qui ont été créés en vertu de la Loi de 1977 régissant l'emploi et l'immigration. La Commission est responsable de tous les programmes relatifs à l'emploi, à l'assurance-chômage et à l'immigration. Elle est dirigée par quatre personnes nommées par le gouverneur en conseil, soit un président, un vice-président et deux commissaires. Afin de donner une image juste du marché du travail canadien, l'un des commissaires est nommé après consultation des organisations des travailleurs et l'autre, avec l'avis des organisations patronales. L'Administration centrale de la CEIC est composée de groupes qui dispensent des services au public, à savoir : l'Immigration, l'Assurance, l'Emploi et l'Arbitrage. Le Personnel, Finances et Administration ainsi que Systèmes et procédures offrent, pour leur part, des services à caractère professionnel, technique et administratif.

Le Ministère, qui fonctionne en étroite collaboration avec la Commission et dont les locaux sont situés à l'Administration centrale, comprend les Affaires publiques, Politique stratégique et planification ainsi que les Affaires de la jeunesse. Le président et le vice-président de la Commission sont également le sous-ministre et le sous-ministre associé du Ministère.

## Énoncé de mandat

À EIC, nous aidons les gens à trouver un emploi ou à toucher des prestations d'assurance-chômage entre deux périodes de travail. Nous administrons les modalités d'admission des immigrants, des réfugiés et des visiteurs. Nous aidons les travailleurs et les employeurs à s'adapter à l'évolution du marché du travail, et aussi des personnes qui font l'apprentissage d'un nouveau métier ou qui lancent leur propre entreprise. C'est pourquoi, à EIC, nous avons adopté le slogan : «Notre raison d'être, c'est vous.»

## Objectifs

### Emploi

☐ Donner aux participants aux programmes de la Planification de l'emploi (PE) les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour obtenir un emploi permanent.

☐ Utiliser le mécanisme le plus approprié pour répondre aux besoins des clients établis dans le cadre de la stratégie d'intervention locale.

☐ Accroître l'accès à l'emploi des groupes désignés, grâce à leur participation à un des programmes de la PE.

☐ Aider un nombre accru de prestataires d'assurance-chômage à suivre des cours de formation en vue d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver à nouveau du travail.

☐ Donner à certains prestataires d'assurance-chômage les moyens de trouver un emploi.

☐ Encourager les employeurs à entreprendre des projets de planification et de formation des ressources humaines, de façon qu'ils prennent davantage en charge la mise en valeur de la main-d'oeuvre.

☐ Fournir aux clients les renseignements dont ils ont besoin au sujet du marché du travail et des possibilités d'emploi.

**Assurance**

- ☐ Traiter les demandes de prestations de façon précise, rapide et économique.
- ☐ Offrir un service de renseignements accessible dans les Infocentres téléphoniques de l'Assurance-chômage.
- ☐ Préserver le Compte d'assurance-chômage de la fraude et des abus.

**Immigration**

- ☐ Répondre rapidement aux demandes de parrainage, à celles qui ont trait aux parents aidés et aux demandes de résidence permanente au Canada, grâce à une formule de sélection et à des moyens de contrôle efficaces.
- ☐ S'en tenir à un niveau cible approuvé pour ce qui concerne les enquêtes, grâce à un processus d'enquête efficace.
- ☐ Empêcher l'immigration illégale, grâce à une stratégie d'investigations efficaces et à une fonction «investigation» efficiente.
- ☐ Régler, de manière efficace, les revendications de statut de réfugié faisant partie de l'arriéré.

## Notre philosophie de gestion

Notre philosophie de gestion consiste à travailler tous ensemble en vue d'offrir le meilleur service possible à nos clients et à la collectivité.

Cette philosophie de gestion engendre un certain nombre de principes :

- ☐ Nos clients sont notre raison d'être.
- ☐ Nos employés sont notre ressource la plus précieuse.
- ☐ Nos gestionnaires sont chargés d'assurer, de concert avec les employés, la bonne exécution de notre mandat.
- ☐ Nos communications et nos systèmes doivent soutenir nos gestionnaires et nos employés dans la prestation des services aux clients.

Cette philosophie constitue un prolongement naturel de notre mandat, parce qu'elle fait ressortir les croyances et les valeurs principales qui doivent servir de fondement au succès de notre mandat. Elle caractérise le genre de position que nous jugeons importante dans nos relations avec nos clients, notre personnel et nos partenaires économiques.

Cette même philosophie et les croyances et engagements qui en découlent sont caractérisés principalement par l'importance qui est accordée à la personne. Cette préoccupation se manifeste par l'accent qui est mis sur la grande qualité du service offert à notre clientèle et sur le milieu de travail et l'appui nécessaires pour que nos employés puissent remplir leurs fonctions de façon efficace.

Notre philosophie de gestion s'inspire des «Principes de gestion de la Fonction publique du Canada» émis par le Conseil du Trésor et elle permet de confirmer l'esprit qui se dégage des documents intitulés *Le CEC dans la collectivité* et *Le CIC dans la collectivité* diffusés par EIC.

## Lois et règlements

1. La Loi sur l'assurance-chômage, LRC 1985, c.U-1 (sauf les parties III et VII) et les règlements établis sous son empire, c'est-à-dire le Règlement sur l'assurance-chômage, CRC 1978, volume XVIII, c.1576, et le Règlement sur le service national de placement, CRC 1978, volume XVIII, c.1573.
2. La Loi sur le Ministère et sur la Commission de l'emploi et l'immigration, LRC 1985, c.E-5.
3. La Loi nationale sur la formation, LRC 1985, c.N-19, et le Règlement.
4. La Loi sur la réintégration dans les emplois civils, SRC 1952, c.236.
5. La Loi sur l'immigration, LRC 1985, c.I-2, et le Règlement.
6. La Loi relative aux rentes sur l'État, SRC 1970, c.G-6, et le Règlement.
7. La Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État, SC 1974-1975-1976, c.83.
8. La Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs, LRC 1985, c.L-1, et le Règlement.
9. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, LRC 1985 (2e supplément), c.23, et le Règlement.

**Règlements établis conformément aux lois portant affectation de crédits**

1. Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries du textile et du vêtement), CRC 1978, volume III, c.316.
2. Le Règlement sur les prestations d'aide à l'adaptation (travailleurs des industries de la chaussure et du tannage), CRC 1978, volume III, c.317.

**Organismes qui font rapport au Parlement par l'entremise du Ministre**

1. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
2. Ministère de l'Emploi et de l'Immigration
3. Commission d'appel de l'immigration
4. Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration

**Autres programmes et services dont la prestation est régie en vertu des lois portant affectation de crédits**

1. Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie
2. Le Programme de l'emploi agricole du Canada
3. Le programme Extension
4. Les services de diagnostic
5. La Planification de l'emploi
6. Le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants
7. Défi 89
8. Les organismes bénévoles (subventions)

# Économie

## *Hausse de l'emploi dans presque toutes les provinces*

L'emploi a continué d'augmenter et le taux de chômage de diminuer au cours de l'année 1989-1990, quoique plus lentement qu'en 1988-1989.

L'emploi a augmenté à un rythme modéré. En moyenne, quelque 12 529 000 Canadiens étaient employés en 1989-1990, soit une augmentation de 219 000 ou de 1,8 p. 100 par rapport à 1988-1989 où elle avait été de 326 000 ou de 2,7 p. 100.

Le nombre d'emplois a connu une croissance tout au long de l'année. Au premier trimestre, il a augmenté de 19 000 ou de 0,2 p. 100. Alors que la croissance a été de 74 000 emplois ou de 0,6 p. 100 au deuxième trimestre, elle n'a été que de 26 000 emplois ou de 0,2 p. 100 au troisième trimestre. Enfin, elle s'est accélérée au quatrième trimestre, s'élevant à 50 000 emplois ou 0,4 p. 100.

Le taux moyen de chômage a baissé de 7,7 p. 100 en 1988-1989 à 7,5 p. 100 en 1989-1990. Il a diminué au cours des premier et deuxième trimestres de 1989-1990, passant à 7,4 p. 100 par rapport à 7,6 p. 100 au dernier trimestre de 1988-1989. Il a ensuite augmenté légèrement à 7,6 p. 100 au troisième trimestre et est demeuré à ce niveau au cours du dernier trimestre. Le taux de croissance de la population active, qui s'est élevée à 1,6 p. 100 (213 000 travailleurs et travailleuses), a ralenti la baisse du taux de chômage en 1989-1990. Cette augmentation est toutefois moins forte que celle de 1,9 p. 100 (251 000 travailleurs et travailleuses) observée en 1988-1989 par rapport à 1987-1988.

Le taux de chômage a baissé dans quatre provinces : la Colombie-Britannique (−1,7 point), l'Alberta (−0,8), le Manitoba (−0,4) et la Saskatchewan (−0,2). Il a augmenté à l'Île-du-Prince-Édouard (+2,2), au Nouveau-Brunswick (+0,5), en Nouvelle-Écosse (+0,4), en Ontario (+0,2) ainsi qu'au Québec et à Terre-Neuve (+0,1).

Les taux de chômage enregistrés dans les diverses régions du pays accusent toujours des écarts; ils restent supérieurs à la moyenne nationale dans la région de l'Atlantique, mais la situation relative s'est améliorée dans les provinces de l'Ouest.

Le nombre d'hommes adultes employés a augmenté de 99 000 ou de 1,8 p. 100, soit une croissance inférieure à celle de 2,4 p. 100 de 1988-1989. Toutefois, le taux de chômage des hommes adultes a augmenté à 6,2 p. 100 comparativement à 6,0 p. 100 en 1988-1989. Le nombre de femmes adultes employées a augmenté de 157 000 ou de 3,7 p. 100, alors que le nombre de femmes dans la population active a continué de s'accroître. Le taux de chômage de ces dernières a diminué de 7,5 p. 100 en 1988-1989 à 7,1 p. 100 en 1989-1990.

Le nombre de jeunes (de 15 à 24 ans) et leur représentation au sein de la population active ont continué de diminuer. Malgré des niveaux d'emploi légèrement plus bas, le taux de chômage des jeunes a baissé de 11,8 p. 100 en 1988-1989 à 11,5 p. 100 en 1989-1990.

Presque toutes les provinces ont connu une hausse de l'emploi en 1989-1990. Les taux de croissance les plus marqués ont été enregistrés en Colombie-Britannique (5,4 p.100), à Terre-Neuve (3,9 p. 100), en Alberta (2,6 p. 100), en Nouvelle-Écosse (2,3 p. 100), au Nouveau-Brunswick (1,8 p. 100) et en Ontario (1,5 p. 100). La Saskatchewan a connu, pour sa part, une baisse de l'emploi (−0,7 p. 100).

En 1989-1990, l'emploi s'est accru dans la plupart des branches d'activité. La croissance s'est manifestée principalement dans les transports, les communications et autres services publics (5,6 p. 100), la construction (5,2 p. 100), l'administration publique (4,4 p. 100), les finances, les assurances et les affaires immobilières (2,5 p.100) et les services socio-économiques, commerciaux et personnels (1,8 p. 100).

C'est dans la branche des services, qui compte environ 70 p. 100 de la totalité des emplois, que l'on trouve 91 p. 100 de tous les nouveaux emplois créés en 1989-1990, soit une augmentation considérable par comparaison à 1988-1989, par suite de la faiblesse relative des industries manufacturières.

L'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel ont augmenté en 1989-1990, la hausse de l'emploi à temps plein étant relativement plus forte. Le nombre d'emplois à temps plein a augmenté de 212 000 ou de 2,0 p. 100, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 7 000, soit de seulement 0,4 p. 100 par rapport à 1988-1989.

# Ministre d'État à la Jeunesse

## *La poursuite des études, un projet conjoint pour accroître le potentiel productif des jeunes*

### Défi 89 aide les jeunes à faire la transition de l'école au marché du travail

En 1989, le Ministre d'État à la Jeunesse comptait parmi ses principales responsabilités le programme d'emploi pour étudiants, Défi 89, dont le budget s'élevait à 128 millions de dollars et qui a permis de créer plus de 84 600 emplois d'été. Les diverses composantes de Défi visent à inciter les employeurs de toutes les branches d'activité à embaucher des étudiants.

Le programme prévoit également des services d'orientation à l'intention de décrocheurs éventuels et actuels ainsi qu'un soutien financier aux étudiants intéressés à mettre sur pied leur propre entreprise d'été ou à s'initier à un emploi, tout cela dans le but d'aider les jeunes à faire la transition entre l'école et le travail.

En 1989, les composantes étaient les suivantes :

- Emploi d'été/Expérience de travail (EÉET) : Le gouvernement fédéral a versé 108 millions de dollars pour encourager la création de 72 000 postes d'initiation à un métier ou une profession.
- Ateliers d'orientation au travail (AOT) : Des services d'orientation, qui ont coûté 20 millions de dollars, ont été offerts à 12 600 décrocheurs éventuels et actuels. Ces derniers ont été conseillés quant à leur participation future au marché du travail et encouragés à poursuivre leurs études secondaires ou à parfaire leur formation professionnelle. L'option AOT a été élargie en 1989 pour englober des projets pilotes à longueur d'année dans chaque province. En 1990, le budget de l'option sera porté à 35,2 millions de dollars;
- Centres d'Emploi du Canada pour étudiants : Grâce à eux, environ 365 000 étudiants ont pu trouver un emploi d'été;
- Programme des stagiaires autochtones : Plus de 2 000 autochtones ont obtenu un emploi d'été correspondant à leurs aspirations professionnelles, dans l'un des nombreux secteurs d'activité d'EIC;
- Promotion des initiatives privées : L'objectif est d'inciter les grandes sociétés et les entreprises à créer des débouchés pour les étudiants pendant l'été.

### La Planification de l'emploi allie formation et expérience de travail

Le principal objectif de l'option Intégration du Programme Intégration professionnelle, un des six volets de la Planification de l'emploi, est d'offrir aux jeunes à la fois une formation et une expérience de travail leur permettant de faire facilement la transition entre l'école et le travail. L'Alternance travail-études, une autre option du programme, favorise l'intégration au marché du travail. Comme son nom l'indique, elle offre aux jeunes qui font leurs études secondaires et postsecondaires la possibilité d'acquérir une expérience pratique en alternance avec leurs études.

## Survie dans la jungle des emplois

À la différence des publications traitant de survie qui énumèrent le matériel indispensable comme les couteaux et la boussole, la *Trousse de survie* d'EIC indique plutôt la nécessité de se munir de connaissances en informatique et d'un bon curriculum vitae pour survivre dans la jungle des emplois d'aujourd'hui.

Préparée pour aider les jeunes filles et les jeunes gens à s'y retrouver dans le monde compétitif et parfois très déroutant du travail, la *Trousse de survie* comprend deux publications de base : *Palmarès* et *Emploi-Avenir : Une perspective*.

*Palmarès* est un répertoire fédéral de plus de 100 programmes et services jeunesse. Il décrit les programmes d'aide dans divers domaines tels que l'emploi, la formation, l'entrepreneuriat, la santé et la culture.

La deuxième publication, *Emploi-Avenir : Une perspective*, fait découvrir les débouchés dans plus de 200 professions d'ici 1995.

Elle comprend également de brèves descriptions de divers domaines d'étude et aussi des renseignements utiles sur les emplois qu'ont décrochés les nouveaux diplômés.

Les deux guides sont une mine de renseignements utiles à une meilleure exploration d'options.

En 1989, de la documentation publicitaire a été distribuée par l'entremise des Centres d'Emploi du Canada et des écoles, afin de promouvoir dans tout le pays la *Trousse de survie*.

## Affaires de la jeunesse

La Direction des affaires de la jeunesse joue un rôle de soutien auprès du Ministre d'État à la Jeunesse. Elle analyse les politiques et les programmes économiques, sociaux et culturels fédéraux qui concernent les jeunes. Elle conseille le Ministre d'État sur les politiques et les programmes et aussi sur une gamme de questions et de préoccupations propres aux jeunes.

La Direction planifie et met en train des activités à l'appui des jeunes. Elle recherche les personnes et les organisations qui ont des rapports positifs avec les jeunes et collabore avec elles.

La Direction entretient des relations avec un réseau de groupes des secteurs privé et public. Elle est également membre permanent des comités d'étude et des comités interministériels qui se penchent sur les préoccupations des jeunes. Toutes ces interventions ont pour but de faire tenir compte des préoccupations des jeunes dans les politiques et les programmes du gouvernement fédéral, conformément au mandat de coordination du Ministre d'État à la Jeunesse.

La Direction des affaires de la jeunesse a joué un rôle important dans l'élaboration du Projet national d'incitation à la poursuite des études, d'une durée de cinq ans, qui a été lancé le 9 février 1990. Ce programme ambitieux et opportun, destiné à abaisser le taux alarmant de décrochage, qui atteint 30 p. 100, est une initiative conjointe visant à accroître le potentiel productif des jeunes.

*ZOPTIONS, un jeu vidéo primé produit par EIC, permet aux jeunes d'explorer leurs options de carrière.*

# ZOPTIONS : à toute vitesse vers l'avenir

Des graphiques électroniques, un jeu vidéo parlant et un important message : voilà la combinaison gagnante de ZOPTIONS.

ZOPTIONS, c'est un vidéo destiné aux jeunes qui comporte un vibrant message de planification de carrière et qui met en valeur différents aspects du monde du travail par l'intermédiaire d'un jeu parlant omniscient et de cinq différents «joueurs».

Chaque joueur choisit un emploi parmi un ensemble d'options de carrières et obtient ensuite un bref aperçu de cet emploi. Le vidéo met un accent particulier sur les options moins courantes telles le monde de l'entrepreneuriat et les carrières non traditionnelles pour les femmes.

EIC, qui a conçu cet outil éducatif pour la Semaine canadienne de l'orientation de 1989, a reçu des éloges pour l'utilité et l'originalité de ZOPTIONS. Parmi les nombreux honneurs reçus, le vidéo a remporté cinq prix nationaux, dont un Érable d'or, par l'Association internationale de télévision. Sur la scène mondiale, le projet a également remporté la médaille d'or au Annual Mercury Awards devant plus de 900 participants du Japon, de l'Australie, du Canada, des États-Unis et de l'Europe.

On peut maintenant voir en tout temps le vidéo ZOPTIONS dans tous les Centres d'Emploi du Canada. Il est aussi remis sur demande à des institutions, établissements d'enseignement, et il sera accompagné d'un guide du présentateur afin de susciter la discussion à la fin du film. Ce vidéo, très original, donne une vision en accéléré des options de carrières dans l'avenir.

# Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

## Le projet de loi C-21 et l'évolution de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Dans le discours du trône du 3 avril 1989, le gouvernement a annoncé qu'il se proposait d'apporter des modifications au Régime d'assurance-chômage. Le 11 avril 1989, le gouvernement annonçait la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Peu après, le 26 avril 1989, le Ministre des Finances faisait part, dans l'exposé budgétaire, de l'intention du gouvernement de laisser le financement du Régime d'assurance-chômage entièrement au secteur privé. Le projet de loi C-21, qui prévoit ces changements, a été déposé le 1er juin 1989. Il a été renvoyé à un comité législatif le 21 juin 1989. Ce comité a présenté son rapport au Parlement le 10 octobre 1989. La Chambre des communes a adopté le projet de loi en troisième lecture le 6 novembre 1989.

Il a ensuite été renvoyé au Sénat où il a franchi les étapes des première et deuxième lectures les 7 et 9 novembre 1989. Au moment de la publication du présent rapport annuel, le projet de loi C-21 était toujours examiné par le Sénat.

### Le concept sous-tendant la stratégie

La SMMO vise à permettre au Canada de soutenir efficacement la concurrence au cours des années 1990 et par la suite, grâce à une main-d'oeuvre améliorée. Le gouvernement estime que cela n'est possible que si tous les participants au marché du travail ont la possibilité de perfectionner leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles et d'en étendre la gamme. En outre, la stratégie prévoit l'égalité d'accès aux possibilités de formation et d'emploi. Grâce à la SMMO, EIC compte favoriser l'établissement au pays d'une forte tradition de formation et d'éducation permanente.

Un important volet de cette initiative sera d'accroître la participation et la responsabilité du secteur privé en matière de formation de la main-d'oeuvre. La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre convie délibérément tous les partenaires dans le marché du travail (employeurs, syndicats, groupes de défense des droits sociaux, éducateurs et tous les paliers de gouvernement) à accorder la priorité :

- à l'accroissement du niveau de compétence des travailleurs;
- à la mise au point de l'ensemble de politiques, de programmes et de pratiques d'emploi qui permettra à tous les travailleurs de mieux réaliser leur potentiel.

La stratégie préconise et appuie la planification et la mise en valeur des ressources humaines et l'accroissement de la formation des travailleurs âgés, des bénéficiaires d'aide sociale et des prestataires d'assurance-chômage. Le développement des compétences des débutants sera encouragé par l'application accrue de normes et de modalités d'accréditation nationales dans le cas de métiers exigeant un apprentissage. La SMMO envisage également de nouvelles mesures de formation dans le cas de professions qui ne se prêtent pas à un apprentissage et l'expansion de l'alternance travail-études. Un soutien accru sera accordé à l'adaptation de l'industrie et des collectivités par l'entremise du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) et du Programme Développement des collectivités.

Comme premier pas vers ce but prioritaire, le gouvernement a mené des consultations poussées, sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), avec les employeurs, les syndicats, les groupes de défense des droits sociaux et les éducateurs, en vue d'obtenir leur avis sur la politique du marché du travail pour les années 1990 et sur la conception des volets de la stratégie.

Sept groupes de travail se sont penchés sur les points suivants : programmes pour les travailleurs âgés; programmes pour les prestataires d'assurance-chômage; programmes pour les bénéficiaires d'aide sociale; modes de participation du secteur privé à la formation et à la planification des ressources humaines; développement des compétences des débutants, y compris l'apprentissage; enseignement coopératif; nouveaux programmes pour débutants.

Plus de 600 personnes ont participé aux consultations faites par les groupes de travail. Le CCMTP a présenté ses constatations et recommandations au gouvernement en mars 1990 dans un document intitulé *Rapport des Groupes de travail du CCMTP sur la Stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre*.

Tous les groupes de travail ont convenu de l'importance, pour le mécanisme d'adaptation, de l'efficacité des politiques et des programmes de formation. Le gouvernement est à préparer sa réponse à ces recommandations et poursuit le dialogue avec ses partenaires dans le marché du travail pour s'assurer de la pertinence de ses réponses.

### Le projet de loi sous-tendant la stratégie

Le projet de loi C-21 fait partie intégrante de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre du gouvernement. Il prévoit l'accroissement de la formation professionnelle et d'autres mesures pour aider les prestataires à s'adapter avec succès à l'évolution du marché du travail.

Le projet de loi renferme aussi des modifications qui visent à rendre le Régime d'assurance-chômage conforme à la Charte canadienne des droits et libertés et à atteindre divers autres objectifs, à savoir :

- ☐ Assouplir et rendre plus généreuses les modalités relatives aux demandes de prestations de maternité, parentales et de maladie;
- ☐ Étendre l'assujettissement à l'assurance-chômage aux travailleurs âgés de 65 ans et plus et aux personnes qui, tout en travaillant pour leur conjoint, ont des conditions d'emploi normales;
- ☐ Établir une norme variable d'admissibilité permanente aux prestations prévues par le Régime d'assurance-chômage;
- ☐ Modifier la structure actuelle des prestations;
- ☐ Accroître les pénalités à infliger aux personnes qui ont quitté volontairement leur emploi sans justification, ont refusé un emploi ou ont été congédiées par suite d'inconduite;
- ☐ Simplifier l'administration du Régime et en accroître l'équité et la souplesse.

### Revue des limites des régions économiques

En novembre 1989, le gouvernement a proposé de nouvelles limites pour les régions économiques servant à l'administration du Régime d'assurance-chômage. Les limites n'avait pas été revues depuis 1978. La revue, commencée en août 1988, s'est terminée par la publication d'un document intitulé *Rapport sur la revue en profondeur des régions économiques de l'Assurance-chômage*, en novembre 1989. Les nouvelles régions économiques permettront de déterminer plus équitablement les prestations payables aux prestataires et d'accroître la sensibilité du Régime d'assurance-chômage aux différences régionales du marché du travail.

Par suite de cette revue, le Canada sera divisé en 62 régions économiques, comparativement à 48 auparavant. Pour en faciliter l'administration, il est prévu de mettre en oeuvre les nouvelles régions au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi C-21.

### Stratégie de réemploi des prestataires

La Stratégie de réemploi des prestataires (SRP) est un important élément de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Cette initiative vise à aider certains bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage à trouver un emploi rapidement au moyen de mesures à court terme ou, selon le cas, à accroître leur employabilité et leur rémunération par des mesures à plus long terme.

La SRP permet aux Centres d'Emploi du Canada de jouer un rôle plus actif dans la prestation de services et l'exécution de programmes s'adressant aux prestataires d'assurance-chômage. Ce partenariat entre l'Emploi et l'Assurance vise à améliorer le service offert à nos clients.

Avant son lancement à l'échelle nationale le 1er avril 1990, la SRP a été mise à l'essai dans 32 bureaux pilotes à divers endroits au pays en 1989-1990. L'essai a permis de mettre à l'épreuve diverses méthodes de conception locale visant le réemploi rapide de certains prestataires.

## Tribunes des gestionnaires sur la SMMO

En prévision de la mise en oeuvre de la SMMO, EIC a tenu des tribunes de gestionnaires à l'automne de 1989. Cinq tribunes régionales ont réuni les directeurs des Centres d'Emploi du Canada, les directeurs régionaux et les cadres supérieurs de l'Administration centrale (AC) pour deux jours de discussions sur la SMMO et sur ce qu'elle signifie pour chaque région et l'AC. Une sixième tribune a rassemblé les gestionnaires de l'AC.

Les objectifs des tribunes étaient les suivants :

- ☐ Exposer le contexte de la SMMO et faire le point sur tous ses éléments;
- ☐ Améliorer le flux de l'information et établir de meilleures communications bilatérales;
- ☐ Offrir à tous les gestionnaires l'occasion de discuter de préoccupations dans une atmosphère de solidarité et de réceptivité;
- ☐ Permettre aux gestionnaires de se pencher sur certaines questions et d'être informés de nouveaux éléments de façon à pouvoir élaborer des orientations et des priorités qui soient concrètes et réalistes.

Les gestionnaires ont été invités à réunir leurs employés et à leur transmettre les messages de la SMMO.

# Emploi

## *Répondre aux besoins des travailleurs, des employeurs et des collectivités et veiller à donner un service d'excellente qualité*

Emploi et Immigration Canada (EIC) collabore étroitement avec ses partenaires économiques et sociaux pour offrir au public des services dans les quatre domaines suivants :

- **Placement** — L'objet de ce service est d'assortir les travailleurs qualifiés disponibles et les emplois vacants et de permettre aux employeurs de trouver, en temps utile et efficacement, les travailleurs spécialisés dont ils ont besoin.
- **Services d'adaptation** — Ces services visent à encourager le secteur privé à planifier ses ressources humaines et à aider les entreprises et les particuliers à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail.
- **Informations sur le marché du travail** — Ce service consiste à fournir aux clients des renseignements sur le marché du travail pour leur permettre de prendre des décisions éclairées.
- **Mise en valeur des ressources humaines** — Ce service prévoit des mesures qui s'adressent à ceux qui ont le plus besoin d'aide en matière d'emploi, l'accent étant mis sur les personnes, les employeurs et les collectivités qui bénéficieraient le plus d'un appui gouvernemental.

EIC offre un large éventail de programmes et de services à sa clientèle. L'an dernier, EIC a concentré ses efforts sur l'adaptation plus poussée de ses programmes et services aux besoins des travailleurs, des employeurs et des collectivités, de même que sur l'excellence de la qualité du service.

### Contrôle et évaluation

EIC a poursuivi la révision des énoncés des objectifs et des indicateurs de rendement en vue d'améliorer la capacité des gestionnaires de diriger l'exécution et de contrôler le rendement des programmes. Il a été accordé une importance accrue aux résultats obtenus par les clients, à la productivité, à la qualité du service et à l'évaluation des répercussions des programmes et des services.

EIC a également adopté de nouvelles méthodes d'évaluation des résultats de ses programmes et services et de nouveaux outils pour évaluer la qualité du service et la satisfaction des clients. Il s'agit essentiellement de sondages qui visent à obtenir une rétroaction continue de la part des clients-travailleurs et des clients-employeurs concernant les services offerts par les Centres d'Emploi du Canada (CEC). Ces sondages seront faits chaque trimestre en vue de fournir aux CEC des renseignements sur l'état actuel de la prestation des services pour qu'ils puissent apporter toute amélioration requise. De nouveaux indicateurs de rendement ont également été établis en vue d'évaluer la pertinence de nos interventions.

### Résumé des activités

EIC avait 470 CEC réguliers et offrait des services itinérants à 187 collectivités éloignées ou isolées. EIC offrait également des services par l'entremise de 101 CEC sur le campus de collèges et d'universités. D'avril à août, EIC a exploité plus de 400 CEC pour étudiants. D'autres services d'emploi ont également été offerts au moyen des projets Extension ou par l'entremise du Service d'emploi agricole.

Les CEC et les responsables des projets Extension offrent aux employeurs des services de sélection et de présentation de candidats et, en outre, travaillent avec les entreprises et les industries à définir leurs besoins en ressources humaines.

## Service national de placement

### Services aux employeurs

EIC a pour objectif d'offrir aux clients-employeurs des services de qualité en matière de placement, d'informations sur le marché du travail et d'adaptation à ce dernier. Des efforts ont été déployés pour aider en particulier les dirigeants de petites entreprises et les entrepreneurs.

Depuis janvier 1985, plusieurs services aux employeurs ont été mis en place dans les CEC partout au pays, afin de respecter cet engagement envers les dirigeants de petites entreprises et les entrepreneurs. Les CEC visent maintenant davantage à faire connaître les programmes et les services d'emploi aux entreprises susceptibles d'exercer une influence sur le marché du travail local.

De plus, EIC a mis au point un réseau complet de services en collaboration avec les autres ministères et organismes gouvernementaux qui s'intéressent aux dirigeants de petites entreprises et aux entrepreneurs, afin d'aider les CEC à satisfaire aux besoins de ces derniers au chapitre de l'emploi. Ce réseau permet aux CEC de devenir, dans leur collectivité, le principal interlocuteur des dirigeants de petites entreprises et des nouveaux entrepreneurs en ce qui concerne le perfectionnement des ressources humaines.

Le colloque à l'intention des employeurs locaux, séance d'information et de discussion d'une durée d'un jour, est une autre initiative de plus en plus profitable. Fondé sur la formule du recouvrement des frais, il vise à améliorer les relations avec les entreprises et à mieux faire comprendre les programmes et les services d'EIC. En 1989-1990, plus de 200 colloques ont été organisés partout au pays à l'intention d'environ 4 500 employeurs.

## Placement

### Centres d'information sur l'emploi

La plupart des CEC sont dotés d'un Centre d'information sur l'emploi (CIE) où les travailleurs peuvent choisir une profession et un emploi d'après des offres affichées, obtenir des renseignements sur les emplois vacants et les conditions d'emploi et demander, au besoin, d'être présentés comme candidats à des emplois.

La Commission a également commencé à instaurer graduellement l'affichage d'offres sans intermédiaire dans ses bureaux. Dans ce cas, les offres d'emploi affichées dans les CIE renferment des renseignements complets sur les employeurs pour permettre aux travailleurs de s'adresser à eux directement.

### Centres d'Emploi du Canada pour étudiants

D'avril à août 1989, EIC a exploité plus de 400 CEC pour étudiants, où ont travaillé environ 1 341 étudiants de dernière année et diplômés récents du niveau postsecondaire. Ces CEC ont effectué environ 357 000 placements temporaires ou occasionnels, la plupart dans le secteur privé, au coût de 10,8 millions de dollars. Ce nombre représente une diminution de 10 p. 100 par rapport à l'année précédente.

### Centres d'Emploi du Canada sur le campus

Au cours de 1989-1990, EIC a exploité 101 CEC sur le campus des universités et des collèges du pays. Ces CEC ont offert un large éventail de services d'emploi aux étudiants de niveau postsecondaire et ont effectué plus de 50 000 placements.

### Counselling d'emploi

Les CEC offrent aux clients-travailleurs un service de counselling d'emploi afin de les aider à définir des possibilités d'emploi réalistes, à établir des objectifs d'emploi, à acquérir les compétences requises et à mettre en oeuvre des plans d'action pour chercher, trouver et conserver un emploi. Les conseillers en emploi utilisent souvent des tests psychométriques, des programmes et des instruments particuliers de counselling, comme des stratégies de recherche d'emploi, pour aider les clients à atteindre leurs objectifs.

### Formation axée sur les employeurs

Le Programme de formation axée sur les compétences permet aux conseillers des Services aux employeurs d'acquérir les compétences, les connaissances et les attitudes nécessaires pour évaluer les besoins des employeurs. En outre, il leur aide à élaborer et à mettre en oeuvre des plans de marketing des programmes et services d'emploi, en vue de faciliter l'adaptation au marché du travail. L'accent est mis sur la «qualité du service» et les conseillers sont incités à penser globalement et à agir localement. Ils sont aussi invités à adopter une approche d'entrepreneur pour établir un partenariat entre EIC et le secteur privé.

Au 1er avril 1990, 75 p. 100 des conseillers visés à l'échelle nationale avaient achevé la composante A, volet de base du programme de formation des Services aux employeurs. En outre, à cette date, la composante E, Marketing et qualité du service, que l'on avait commencé à offrir en 1989, avait été donnée dans toutes les régions.

Une étude de validation du contenu de la composante A a été faite pour évaluer son efficacité et sa pertinence à l'emploi. Les résultats se sont révélés favorables, et il a été recommandé de concevoir un cours à l'intention des superviseurs des conseillers des Services aux employeurs. Un tel cours a donc été élaboré et mis à l'essai en avril 1990; il pourra être utilisé dès septembre 1990.

### Formation axée sur les travailleurs

Le Programme de formation axée sur les compétences en counselling d'emploi permet aux conseillers en emploi d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour offrir des services efficaces aux clients-travailleurs qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à se chercher un emploi de façon autonome.

Au 3 mai 1990, 1 890 conseillers en emploi avaient achevé avec succès le module *Évaluation du counselling d'emploi*, tandis que 816 avaient terminé le module *Counselling d'emploi individuel : Une approche systématique*. Ces

deux modules fournissent aux conseillers une formation à tout le processus de counselling d'emploi, depuis l'appréciation de l'employabilité et l'élaboration d'objectifs à la conclusion et l'évaluation.

Plus de 218 conseillers ont achevé le module *Counselling d'emploi en groupe*. De ce nombre, 69 ont satisfait à toutes les exigences pour recevoir leur certificat; les autres sont en bonne voie de l'obtenir. On a eu davantage recours aux séances de groupe pour le counselling d'emploi et l'initiation aux stratégies de recherche d'emploi en 1989-1990. Il faudra donc accroître la formation dans ce domaine et les méthodes de counselling en groupe.

Une formation est donnée pour assurer le plus haut niveau de qualité des tests et des services de counselling offerts par les Centres d'Emploi du Canada. En février 1989, environ 1 729 conseillers étaient autorisés à faire subir les tests d'EIC.

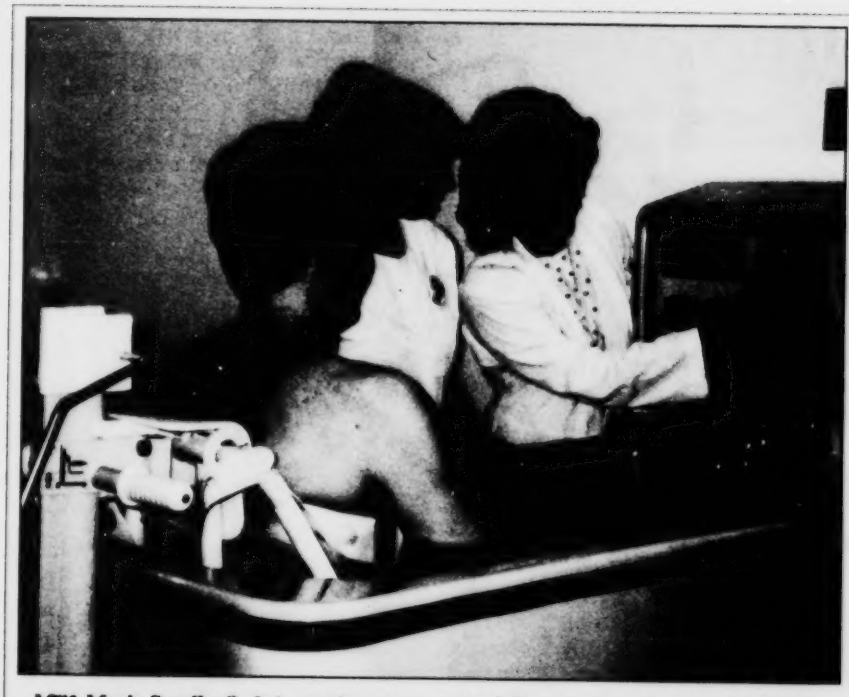
**Tests**

Les tests sont des instruments précieux dans le cadre des services de counselling offerts aux clients-travailleurs. Les conseillers les utilisent pour évaluer les intérêts, les aptitudes, les compétences et le niveau d'instruction des clients. Ces renseignements, joints à d'autres données, comme les possibilités d'emploi, peuvent aider les clients à prendre la meilleure décision possible concernant leur avenir professionnel.

EIC a un programme de recherche et de développement de tests pour doter ses services de counselling des meilleurs instruments possibles.

L'Épreuve canadienne de rendement pour les adultes (ÉCRA) a été mise au point dans le but d'aider les conseillers à l'intérieur et à l'extérieur d'EIC à mesurer le niveau de compétence fonctionnelle des adultes. Une version française de l'ÉCRA est en cours de validation et sera disponible vers le début de 1991.

Les versions anglaise et française de la Batterie générale des tests d'aptitudes ont été revues et corrigées et de nouvelles normes sont maintenant à la disposition des intéressés.



*M^me^ Mavis Swedlo (à dr.), enseignante en soins infirmiers dans le cadre de l'option Alternance travail-études, montre à Tracy McCalder, étudiante, comment fonctionne une baignoire spécialement conçue pour des patients incapables d'utiliser une baignoire ou une douche ordinaire.*

# Alternance travail-études donne une longueur d'avance aux étudiants

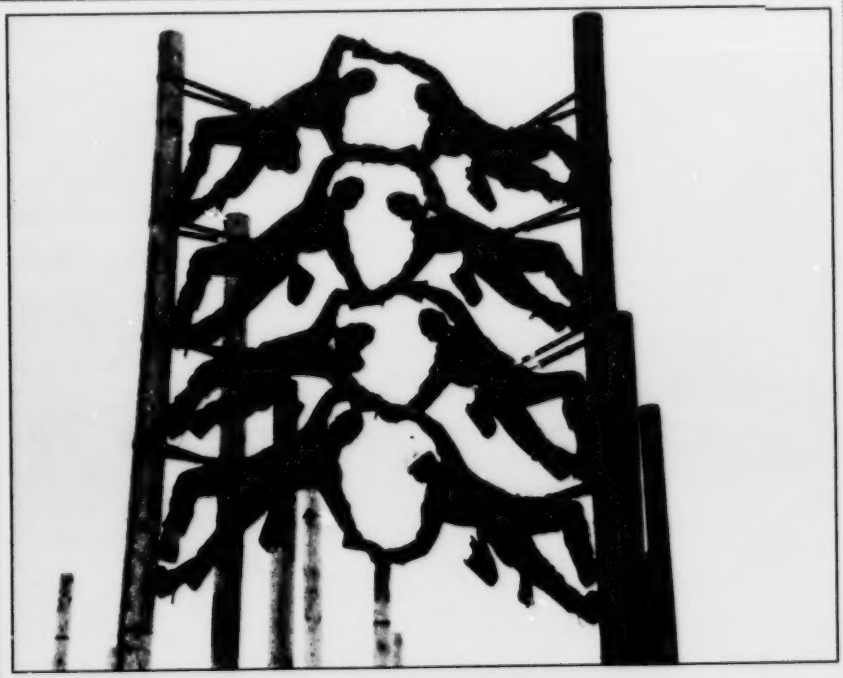
De nos jours, tout étudiant qui lutte pour entrer à plein temps sur le marché du travail vous dira que la concurrence est vive et l'expérience vitale. Pour ces raisons, de plus en plus d'étudiants de premier cycle décident de prendre une longueur d'avance en participant à des projets Alternance travail-études.

Les étudiants en soins infirmiers auxiliaires, par exemple, font une bonne part de leur apprentissage en classe; cependant, lorsqu'il s'agit des soins à donner aux patients, il n'y a rien comme l'expérience acquise en milieu de travail. Vous n'avez qu'à le demander à Tracy McCalder qui a terminé le projet Alternance travail-études au Lord Selkirk Regional Comprehensive Secondary School de Selkirk, au Manitoba. Cette école participe au projet Alternance travail-études depuis 1986.

Grâce à une formation théorique et pratique, Tracy a appris, au cours de divers placements à court terme, à subvenir aux besoins quotidiens des gens hospitalisés, des résidants de maisons de retraite et de centres de soins psycho-gériatriques ainsi que de la collectivité. De fréquentes visites de la part d'un instructeur en soins de la santé lui ont permis d'obtenir un suivi additionnel.

Après le cours de neuf mois, Tracy a obtenu un diplôme de 12^e^ année ainsi qu'un certificat d'aide soignante ou préposée aux soins à domicile du Red River Community College. Le cours offre aux étudiants la possibilité de passer 75 p. 100 de leur temps dans des milieux de travail pour apprendre tous les rudiments de base, du massage au changement de draps d'une personne alitée.

L'Alternance travail-études constitue une option du Programme Intégration professionnelle, un des axes de la Planification de l'emploi, et s'applique aux cours qui combinent la formation en classe à l'expérience en milieu de travail pour une variété d'emplois. Les projets sont financés à 60 p. 100 par le gouvernement fédéral et à 40 p. 100 par l'établissement qui offre le cours.



*Femmes innovatrices dans des emplois non traditionnels.*

# Les femmes peuvent monter elles aussi...

Les femmes portant salopette, casque de sécurité et attirail de monteur de lignes sont des oiseaux rares. Mais leur nombre pourrait se multiplier si le projet québécois Aide à l'innovation obtient du succès.

Les femmes participant à ce projet suivent des cours de recyclage dans des emplois non traditionnels comme l'aéronautique, l'électronique et les transports.

Hydro-Québec a été l'une des premières sociétés à tenter franchement l'expérience. À la suite d'une entente patronale-syndicale, elle a ouvert douze postes à des femmes.

D'abord réticents, les cadres ont fini par accepter le projet. Mais il a été plus difficile de le faire accepter par les monteurs de lignes masculins. Beaucoup doutent que ce métier convienne aux femmes. Pour faciliter leur intégration, il faut recruter des candidates qui ont vraiment des aptitudes pour les emplois non traditionnels.

Malgré l'accueil mitigé qu'il a reçu, le projet est utile à la cause des femmes. Plus elles seront présentes dans les domaines non traditionnels, plus vite elles pourront s'y faire accepter.

EIC est en train d'élaborer des tests concernant les adultes éprouvant des difficultés d'apprentissage. Un modèle de test a été établi et il sera évalué par des spécialistes avant de l'adopter.

### Stratégies de recherche d'emploi

Un atelier intensif de deux jours portant sur les stratégies de recherche d'emploi permet aux chercheurs d'emploi d'avoir une meilleure connaissance d'eux-mêmes et de leurs aptitudes professionnelles et les aide à acquérir des méthodes de recherche d'emploi.

### Autres instruments de counselling

Certains instruments de counselling personnel sont mis à la disposition des clients des CEC. Au nombre de ces instruments figurent *Se trouver un emploi sur le marché du travail d'aujourd'hui*, la série *Moi, je sais comment*, le système *Programme d'aide aux clients cherchant un emploi* (PLACE) ainsi que *Comment surmonter les obstacles à l'emploi*, le *Sélecteur personnel de profession*, *Planifier sa carrière* et le *Répertoire national des programmes des collèges et des universités*.

Trois guides d'auto-apprentissage ont été élaborés à l'intention des conseillers des CEC qui offrent des séances d'information en groupe. Ces guides ont été diffusés à toutes les régions.

### Services de diagnostic

Le programme Services de diagnostic, qui existe depuis 1972, sert à fournir aux conseillers en emploi des renseignements sur les facteurs physiques, sociaux et psychologiques pouvant influer sur la capacité d'un client de s'intégrer au marché du travail. Ces renseignements aident le conseiller et le client à établir un plan d'action qui permettra à ce dernier de se trouver un emploi convenable. Le programme prévoit l'achat de services de diagnostic dans le cas de clients qui ont des besoins spéciaux en counselling. En 1989-1990, plus de 4 000 clients ont bénéficié de ce programme. Les rapports de

diagnostic sont très utiles aux conseillers qui s'en servent pour aider des clients à se trouver un emploi convenable.

### Clubs de placement

Les Clubs de placement aident les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, surtout les chômeurs de longue date, à trouver un emploi convenable dans le plus bref délai possible. Les membres se rencontrent quotidiennement sous la surveillance d'un conseiller pendant une période de deux à trois semaines ou jusqu'à ce qu'ils aient trouvé un emploi. Selon les rapports provenant des clubs, 80 p. 100 ou plus de leurs membres trouvent un emploi convenable.

Des Clubs de placement sont organisés régulièrement dans chaque région à l'intention des travailleurs âgés par des organismes parrainés par EIC et à l'intention de membres d'autres groupes désignés participant à des projets lancés dans le cadre des programmes Développement de l'emploi, Intégration professionnelle et Extension. À l'avenir, ces clubs seront appelés à jouer un rôle encore plus grand pour aider les prestataires d'assurance-chômage et les bénéficiaires d'aide sociale à trouver du travail.

### Extension

Le programme Extension s'allie à des organismes locaux pour offrir des services d'emploi aux clients dont les besoins sont mieux satisfaits par des projets lancés dans le cadre de ce programme que par les CEC.

Le personnel du programme Extension aide les travailleurs à découvrir et à supprimer les obstacles à l'emploi. À cette fin, il peut être nécessaire de collaborer avec des organismes communautaires.

En 1989-1990, environ 25 millions de dollars ont été versés, en vertu de marchés de services, à des organismes qui ont parrainé des projets dans le cadre de ce programme. Environ 760 conseillers et autres employés des projets ont fourni des services à presque 1 150 collectivités.

Parmi les hommes et les femmes qui ont sollicité l'aide d'un projet Extension, plus de 77 000 ont trouvé un emploi à temps plein ou à temps partiel.

| Répartition des projets Extension selon les groupes clients : | Nombre de projets |
|---|---|
| Femmes | 25 |
| Chômeurs chroniques | 10 |
| Autochtones | 82 |
| Personnes handicapées | 52 |
| Jeunes | 28 |
| Délinquants ou ex-délinquants | 20 |
| Habitants de régions isolées | 42 |
| Membres de minorités visibles | 8 |
| Immigrants | 4 |
| Travailleurs âgés | 8 |
| Autres | 5 |
| Total | 284 |

## Services d'adaptation au marché du travail

### Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Depuis 25 ans, le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) s'emploie avec succès à encourager les employeurs et les syndicats à collaborer à la résolution de problèmes d'adaptation dans le milieu de travail.

Par l'entremise du SAAI, il est payé jusqu'à 50 p. 100 des frais des comités mixtes établis en vertu d'accords officiels entre les travailleurs, les employeurs et EIC (et, dans certains cas, les provinces ou les municipalités). Ces comités patronaux-syndicaux sont présidés par une personne indépendante; un agent du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie y siège d'office. En 1989-1990, il a été conclu 660 nouveaux accords dont la valeur globale s'élève à environ 12,5 millions de dollars.

En outre, EIC offre une aide à l'adaptation à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins globaux des associations nationales d'industries, de travailleurs et de professionnels en matière d'adaptation et de planification des ressources humaines.

### Travailleurs agricoles saisonniers venant de l'étranger

Les dispositions prises continuent de permettre le recrutement ordonné de travailleurs étrangers pour répondre aux besoins temporaires des employeurs offrant des emplois agricoles saisonniers. En 1989, 7 762 travailleurs sont venus des Antilles et 4 475 du Mexique. La plupart d'entre eux ont travaillé dans des fermes et des conserveries de l'Ontario; d'autres sont allés travailler en Alberta, au Manitoba, au Québec et en Nouvelle-Écosse.

### Programme canadien de réorientation des agriculteurs

Le Programme canadien de réorientation des agriculteurs (PCRA), qui est financé par Agriculture Canada et offert par EIC, vise à aider les familles agricoles à s'adapter à un nouvel emploi lorsqu'elles ont perdu ou sont sur le point de perdre leur ferme en raison d'un échec financier.

En vertu du programme, les membres de la famille bénéficient d'un soutien du revenu provisoire et d'une aide à l'adaptation afin de trouver un autre emploi. Au cours de 1989-1990, les familles agricoles ont reçu une aide financière se montant à 6,8 millions de dollars. Depuis septembre 1986, 3 085 familles agricoles ont participé au programme.

### Service d'emploi agricole

Le Service d'emploi agricole (SEA) est conçu pour aider le marché du travail agricole. Les 109 bureaux du SEA offrent des services d'emploi spécialisés aux agriculteurs et aux travailleurs. Les bureaux sont exploités par des entrepreneurs indépendants en vertu de marchés conclus avec EIC, mais ils entretiennent des relations étroites avec les Centres d'Emploi du Canada. En 1989-1990, les bureaux du SEA ont pourvu à environ 277 600 postes vacants.

Les Commissions locales de l'emploi agricole, composées essentiellement de représentants locaux, offrent des services consultatifs aux bureaux du SEA. De plus, elles établissent des lignes directrices concernant les salaires, les conditions de travail et l'hébergement des travailleurs engagés par l'intermédiaire des bureaux du SEA.

Le protocole d'entente fédéral-provincial prévoit un mécanisme de collaboration et de consultation entre EIC et les provinces touchant le perfectionnement et l'emploi des travailleurs agricoles dans le secteur agricole primaire.

En 1989-1990, un protocole d'entente fédéral-provincial a été signé avec la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario et le Manitoba. Les négociations se poursuivent avec les autres provinces et d'autres modalités d'examen des initiatives agricoles ont été établies.

En 1989-1990, les dépenses faites dans le cadre du programme totalisent 9,9 millions de dollars.

### Planification des ressources humaines

La planification des ressources humaines est un élément essentiel de la collaboration d'EIC avec le secteur privé, les gouvernements étrangers et d'autres ministères et organismes fédéraux. EIC négocie des accords de développement économique régional avec le secteur privé de même qu'avec les provinces et les territoires, afin d'encourager la planification des ressources humaines et l'adaptation au marché du travail. En 1989-1990, EIC a conclu avec le secteur privé 230 accords de planification des ressources humaines.

### Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail est un des principaux éléments de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre. L'objectif est de diffuser de l'information à jour et utile sur le marché du travail aux clients-travailleurs et aux clients-employeurs, de même qu'aux groupes, aux organismes et aux établissements communautaires.

À l'échelon local, le Centre d'Emploi du Canada (CEC) est le point de collecte, d'analyse et de diffusion de l'information sur le marché du travail. Muni de cette information, le CEC est plus en mesure de planifier l'élaboration, l'administration et l'exécution de ses programmes ainsi que la prestation de ses services (Assurance-chômage, Emploi et Immigration). En outre, grâce à l'information améliorée sur le marché du travail, il est plus facile pour le CEC de prévoir des changements, de modifier ses objectifs et ses priorités et de contribuer à rendre le marché du travail plus efficace.

### Classification nationale des professions

La Classification canadienne descriptive des professions est progressivement

**Postes vacants, présentations et placements :**

| | |
|---|---|
| **☐ Placement** | |
| offres d'emploi de plus d'une semaine | 642 400 |
| offres d'emploi de moins d'une semaine | 101 000 |
| offres d'emploi accessibles* | 276 900 |
| clients dirigés vers des emplois réguliers | 2 007 700 |
| placements de plus d'une semaine | 445 200 |
| placements de moins d'une semaine | 99 000 |
| placements par le Service d'emploi agricole | 277 600 |
| autochtones placés dans des emplois réguliers | 14 300 |
| personnes handicapées placées dans des emplois réguliers | 6 200 |
| membres de minorités visibles placés dans des emplois réguliers | 25 300 |
| femmes placées dans des emplois réguliers | 173 200 |
| jeunes placés dans des emplois réguliers | 145 100 |
| entrevues de détermination des besoins | 1 082 900 |
| **☐ Services d'adaptation** | |
| entrevues de counselling | 501 400 |
| dossiers de counselling fermés | 234 600 |
| participants aux stratégies de recherche d'emploi** | 35 500 |
| services spécialisés concernant l'équité en matière d'emploi | 580 |
| ententes signées en matière de planification des ressources humaines | 230 |
| nouveaux accords signés avec le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie | 660 |
| dossiers de cas d'employeurs fermés*** | 17 700 |
| **☐ Information sur le marché du travail** | |
| participants aux séances d'information de groupe**** | 301 600 |
| — clients-travailleurs | |
| participants aux séances d'information de groupe | 14 500 |
| — clients-employeurs | |

* *L'affichage des offres d'emploi accessibles a été conçu dans le but de permettre aux clients prêts à travailler d'effectuer leur propre recherche d'emploi. Une carte d'offre d'emploi accessible contient les détails du poste et l'information requise, afin de permettre aux clients de contacter l'employeur directement, sans l'intervention du CEC.*

** *Les stratégies de recherche d'emploi ont trait à des services de counselling de groupe. L'objectif est d'apprendre aux clients en chômage à développer un comportement dynamique de recherche d'emploi.*

*** *Les dossiers de cas d'employeurs fermés ont trait aux plans d'action mis au point pour résoudre les questions d'adaptation au marché du travail.*

**** *Les participants aux séances d'information de groupe renvoient au nombre de clients-travailleurs qui ont reçu de l'information sur le marché du travail, de l'information sur les possibilités d'emploi ainsi que de l'information générale sur les services et les programmes des CEC au cours de séances de groupe.*

remplacée par la nouvelle *Classification* nationale des professions et par JOBSCAN.

La nouvelle Classification nationale des professions, dont l'élaboration s'est poursuivie, vise à accroître la capacité du Canada de recueillir, d'analyser et de diffuser des statistiques et des renseignements sur les professions. Une version provisoire de la Classification nationale des professions a été établie en collaboration avec Statistique Canada. La validation de l'exactitude de cette version provisoire est en cours. EIC bénéficiera de meilleures statistiques en ce qui concerne les prévisions de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, la planification des ressources humaines et l'équité en matière d'emploi.

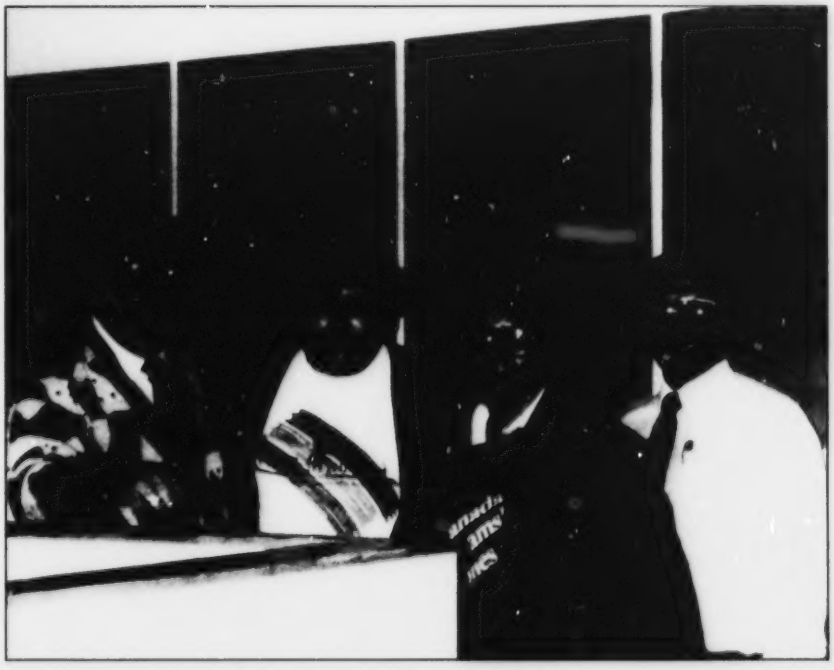
**Normes professionnelles**

La principale tâche de la Division des normes professionnelles est d'établir à l'égard des professions et des métiers des normes qui favorisent la mobilité de la main-d'oeuvre.

Par sa participation active au Programme de normes interprovinciales (Sceau rouge), la Division a établi des liens avec les autorités fédérales, provinciales et territoriales compétentes ainsi que des représentants des industries et des syndicats. Elle coordonne l'élaboration, la validation et la publication d'analyses nationales des professions et des métiers, qui définissent les compétences et les connaissances qu'exige l'exercice de chaque métier ou profession et les tâches et sous-tâches que chacun ou chacune comporte.

En 1989-1990, huit analyses de professions ou de métiers ont été publiées. Les analyses serviront également à élaborer les programmes de formation et les examens de compétence.

La Division des normes professionnelles coordonne en outre l'élaboration, la validation et la publication des examens interprovinciaux menant au certificat de compétence. Trois examens ont été publiés et le tableau Ellis a été mis à jour.



***Noel Knockwood (à gauche), Louis Morris (à droite) et deux étudiants du MicMac Native Learning Centre. L'intégration de deux cultures tout en acquérant de nouvelles compétences.***

# Un mélange de deux cultures

Noel Knockwood, le directeur du centre d'apprentissage micmac d'Halifax, trace un triste tableau de l'expérience du peuple autochtone : «La majorité des autochtones abandonnent l'école et un bon nombre d'entre eux sont analphabètes.»

Le centre d'apprentissage micmac essaie de renverser le courant grâce à l'aide du Programme Intégration professionnelle. Il offre de la formation en dynamique de la vie, du rattrapage scolaire et de l'expérience pratique. Beaucoup d'autochtones font face à des emplois restreints et à une culture différente de celle qu'ils ont connue dans la réserve.

«Nous essayons d'adapter l'éducation aux autochtones en leur montrant qu'il n'y a pas une bonne et une mauvaise culture mais que les deux peuvent coexister», explique Louis Morris, professeur du centre.

Le centre offre un milieu ouvert et favorable à l'apprentissage. Les étudiants et le professeur s'assoient ensemble et tout le monde est considéré sur un pied d'égalité.

Depuis le début du programme en 1985, le taux de réussite des étudiants à se trouver un emploi ou à poursuivre leurs études a été de 80 p. 100.

Les diplômés ont trouvé des emplois au gouvernement, à la Commission des droits de la personne, dans des banques et, comme une photo fièrement affichée sur le bureau de M. Morris le prouve, à la GRC.

Le centre encourage cette capacité à chevaucher deux mondes et à le faire avec brio.

*Mme Leah Fontaine-Moar, en compagnie de ses marionnettes autochtones.*

# Une étudiante du PSA tire les ficelles

La gentilie troupe de marionnettes de Mme Leah Fontaine-Moar entend ravir le coeur des enfants. Mme Fontaine-Moar a récemment fondé la première compagnie de théâtre et de marionnettes entièrement autochtone du pays. La compagnie de théâtre Awasikan (en langue crie : une poupée qui prend vie) présentera des productions destinées à sensibiliser les enfants à la culture et aux questions autochtones de notre époque. Étudiante du Programme des stagiaires autochtones (PSA), Mme Fontaine-Moar en a fait du chemin depuis l'été dernier où elle travaillait au Centre d'Emploi du Canada de Winnipeg-Nord en tant que commis de préparation des prestations d'assurance-chômage.

Connaissant bien les légendes autochtones grâce à son grand-père, Mme Fontaine-Moar a décidé de créer ses propres personnages autochtones pour le programme et, ainsi, elle a découvert sa voie en art dramatique. Le PSA a été pour Mme Fontaine-Moar l'occasion rêvée d'acquérir une expérience de travail différente, tandis qu'elle prenait un repos de la scène artistique. Fait intéressant, elle est d'avis que les diverses compétences organisationnelles acquises en travaillant pour Emploi et Immigration Canada l'ont aidée à créer son théâtre de marionnettes.

De retour aux études, Mme Leah Fontaine-Moar a mis de côté son théâtre de marionnettes pour se concentrer sur ses activités scolaires. Pourtant, si l'on se fie à sa récente incursion au Festival international des enfants, elle n'a aucune intention de ralentir ses activités artistiques.

### Système national des services d'emploi

Le Système national des services d'emploi (SNSE) est un système d'information automatisée conçu pour permettre aux CEC d'offrir un service plus rapide et de fournir des renseignements plus précis aux clients-travailleurs et aux clients-employeurs. Les exigences d'un emploi vacant dont fait part un employeur à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) peuvent être rapidement communiquées aux autres CEC dans les grandes régions urbaines, afin de trouver des candidats ayant les qualités requises. Ce système profite également aux clients-travailleurs en leur donnant accès aux emplois vacants dans les autres secteurs de leur ville par l'entremise des autres CEC.

Le SNSE fonctionne maintenant dans toutes les régions urbaines du Canada. Il est prévu d'améliorer le système (SNSE II) et de l'étendre à tous les CEC au cours de la présente année financière.

### JOBSCAN

La mise au point de JOBSCAN, un nouveau système automatisé d'établissement des exigences des emplois, s'est poursuivie.

La base de données de JOBSCAN, qui contient les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs, permet d'obtenir des renseignements sur le marché du travail fondés sur les compétences, d'établir à l'aide de l'ordinateur les exigences des offres d'emploi et de sélectionner les candidats éventuels.

Un prototype du système JOBSCAN a été installé dans la région de la Capitale nationale en février 1990. Le système peut fonctionner sur des micro-ordinateurs autonomes, sur des micro-ordinateurs reliés à nos systèmes en direct tels que le Système national des services d'emploi (SNSE) et le Système à accès direct de l'assurance (SADA), de même que sur les terminaux reliés aux unités centrales des systèmes en direct d'EIC.

### CHOIX

Ce système informatisé de renseignements sur les carrières a été utilisé durant toute l'année dans 54 Centres d'Emploi du

Canada (CEC) et 30 000 clients en ont bénéficié. Ce service a été offert de façon moins régulière dans plusieurs autres CEC. Le système a également été utilisé à l'occasion de plusieurs expositions régionales et de salons d'orientation professionnelle.

Le système aide les clients à planifier leur carrière en choisissant une profession selon leurs intérêts, leurs aptitudes et leurs valeurs. En outre, il fournit des renseignements sur les programmes des établissements d'enseignement et de formation du Canada.

## Mise en valeur des ressources humaines

### Planification de l'emploi

En septembre 1985, le gouvernement fédéral a lancé la Planification de l'emploi (PE), initiative qui vise à offrir à la population des possibilités d'emploi et d'acquisition de compétences. Aujourd'hui, plus de deux millions de Canadiens bénéficient des compétences et de l'expérience qu'ils ont acquises.

La PE repose sur trois principes. En premier lieu, le gouvernement fédéral accorde un soutien en matière d'adaptation de la main-d'oeuvre aux personnes, aux employeurs et aux collectivités qui ont le plus besoin de son aide. En deuxième lieu, le soutien est accordé aux activités qui contribuent le plus à répondre aux besoins. Enfin, l'accent est mis sur la prise de décisions à l'échelon local.

### Aider qui en a le plus besoin

La PE vient en aide à qui en a le plus besoin, grâce à des programmes qui s'adressent aux particuliers, aux employeurs et aux collectivités qui profiteront le plus d'un soutien gouvernemental et à l'amélioration de la participation des membres des groupes désignés au marché du travail.

Les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées constituent des groupes désignés auxquels la Planification de l'emploi accorde une attention particulière. Des objectifs de participation des membres des groupes désignés fixés pour 1989-1990, beaucoup ont été atteints et certains dépassés. Par exemple, le taux visé de participation des femmes au Programme Acquisition de compétences était de 30 p. 100 et le taux atteint a été de 38,9 p. 100.

Voici les six programmes de la Planification de l'emploi qui s'adressent aux personnes qui ont le plus besoin d'aide :

□ Le Programme **Développement de l'emploi** aide les chômeurs de longue date, généralement ceux qui sont en chômage depuis au moins 24 des 30 dernières semaines. Le programme leur permet d'acquérir à la fois une formation en cours d'emploi et une formation théorique.

En 1989-1990, il y a eu 65 500 participants au programme pour lequel le gouvernement fédéral a déboursé 462,4 millions de dollars.

**L'article 25 de la Loi sur l'assurance-chômage** prévoit l'utilisation des prestations d'assurance-chômage pour créer des possibilités d'emploi à l'intention des travailleurs licenciés durant les périodes de récession économique, en l'absence de toute autre activité productive.

□ Le Programme **Intégration professionnelle** vise les personnes qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à s'y réintégrer. Il s'adresse aux jeunes, en particulier aux décrocheurs, aux femmes qui éprouvent de la difficulté à passer de la maison au marché du travail et aux personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi. Une de ses composantes, Défi, aide les étudiants et les décrocheurs récents à acquérir une expérience de travail et à faire une expérience d'apprentissage pendant les mois d'été. Les étudiants des niveaux secondaire et postsecondaire sont admissibles aux projets lancés dans le cadre de l'option Alternance travail-études.

En 1989-1990, 84 600 participants ont profité de Défi 89, pour lequel le gouvernement fédéral a versé 128,0 millions de dollars. Quelque 58 600 personnes ont reçu une aide dans le cadre des autres options, pour lesquelles le gouvernement a déboursé 393,5 millions de dollars.

□ Le Programme relatif aux **pénuries de main-d'oeuvre** aide les employeurs à former des travailleurs pour assurer la relève dans des domaines touchés ou menacés par un manque de main-d'oeuvre. Une aide est accordée pour couvrir les frais de formation et de déplacement engagés, afin de permettre à des travailleurs d'acquérir des compétences en demande à l'échelle régionale ou nationale.

En 1989-1990, 266,9 millions de dollars ont été versés pour aider 94 400 travailleurs à acquérir des compétences recherchées par les employeurs.

□ Le Programme **Acquisition de compétences** s'adresse aux travailleurs dont les emplois sont menacés par l'évolution de la technologie et du marché. L'option Emploi continu permet aux entreprises nouvelles ou en croissance de former et d'embaucher des travailleurs qui viennent d'être licenciés. Les participants à ce programme peuvent également bénéficier de l'option Aide au déplacement et aide de voyage.

L'option Fonds de fiducie pour la formation favorise la prise d'un engagement à long terme de la part de l'employeur et, selon le cas, des employés, d'appuyer l'acquisition de compétences et le recyclage pour faciliter l'adaptation à l'évolution de la technologie et du marché.

L'option Travail partagé permet aux employeurs de faire face à un ralentissement et d'éviter des licenciements. En vertu de cette option, les employés conservent leur emploi, mais ils touchent des prestations pour les jours ouvrables où ils ne travaillent pas; pour leur part, les employeurs conservent leurs travailleurs expérimentés. Au cours de l'année 1989, 37 487 personnes ont bénéficié d'un accord de travail partagé et touché des prestations d'assurance-chômage d'un montant total de 21 154 549 $.

□ Le Programme **Développement des collectivités** est conçu pour répondre aux besoins spéciaux des collectivités rurales et éloignées qui sont aux prises avec de graves problèmes de chômage chronique ou de restructuration. Bref, il aide les collectivités à s'aider elles-mêmes. Des comités de développement les aident à

évaluer leur situation et à élaborer des plans de développement et d'adaptation. Afin de mettre leurs plans à exécution, le programme leur offre une aide à l'expansion des petites entreprises, à l'entreprenariat, à la formation et au déplacement.

En 1989-1990, 144,8 millions de dollars ont été versés à 212 collectivités dans le cadre de ce programme.

□ Le Programme d'**aide à l'innovation** ne vise aucun groupe particulier et peut porter sur toute question relative au marché du travail qui s'inscrit dans le mandat d'EIC. Son rôle est d'encourager l'élaboration et la mise à l'essai de solutions innovatrices aux problèmes que pose le marché du travail. Il permet de veiller à l'adoption de la PE à mesure qu'évoluent les besoins.

En 1989-1990, 32,3 millions de dollars ont été affectés à divers projets innovateurs. À la fin de 1989-1990, le programme avait contribué 177,7 millions de dollars à 276 projets axés, par exemple, sur la coopération syndicale-patronale concernant les questions d'adaptation, sur le soutien à la création d'entreprises, sur l'élaboration de méthodes de formation plus efficaces et sur la prise de mesures innovatrices facilitant la transition de l'école au travail.

## Bénéficiaires d'aide sociale

Un accord conclu en 1985 par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux a permis d'améliorer l'employabilité des bénéficiaires d'aide sociale, grâce à la PE. Les accords conclus avec toutes les provinces et les Territoires du Nord-Ouest prévoient la collaboration des deux niveaux de gouvernement à la prise de mesures destinées à favoriser l'intégration ou la réintégration des bénéficiaires d'aide sociale au marché du travail.

En juin 1989, une importante conférence des responsables fédéraux, provinciaux et territoriaux du programme a eu lieu à l'Administration centrale d'EIC, afin d'examiner les expériences et de recommander des améliorations aux mesures d'accroissement de l'employabilité.

## Les meilleures solutions

La Planification de l'emploi offre une gamme étendue d'instruments pour répondre aux besoins des clients. Elle offre, entre autres, la formation dans les collèges et en cours d'emploi, les projets qui agencent expérience de travail et formation, le counselling, l'aide au déplacement, l'aide à l'activité indépendante, la mise sur pied de centres d'aide aux entreprises, la création de fonds de fiducie pour la formation ou une combinaison de certains de ces éléments. Les décisions sont prises tant au niveau régional que local sur ce qui répond le mieux aux besoins du marché du travail local. Les résultats révèlent que les instruments utilisés varient grandement suivant les besoins locaux.

Bien que les instruments varient, l'objectif principal est de former les gens à un emploi. EIC exerce une surveillance suivie afin de pouvoir atteindre cet objectif. Un sondage est effectué auprès de tous les participants trois mois après l'achèvement d'un projet ou d'un cours de formation, pour savoir s'ils ont trouvé un emploi ou si la formation était pertinente.

Un échantillon des résultats des sondages sera diffusé aux promoteurs de projets, aux députés, aux collèges d'enseignement, aux conseils consultatifs locaux et à d'autres organismes afin de les aider à prendre des décisions touchant l'avenir de leur région.

Les résultats des sondages sont très encourageants. Les données suivantes indiquent les «taux d'efficacité» des programmes. Les taux renvoient au pourcentage des participants qui travaillent ou poursuivent une formation trois et dix mois après avoir acquis une formation ou une expérience de travail dans le cadre de la Planification de l'emploi.

**Sondage de suivi**

| | Taux d'efficacité après trois mois | Taux d'efficacité après dix mois |
|---|---|---|
| Développement de l'emploi | 52,2 % | 52,3 % |
| Intégration professionnelle | 61,7 % | 61,6 % |
| Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre | 86,6 % | 82,7 % |
| Acquisition de compétences | 92,6 % | 90,9 % |

## Prise de décisions à l'échelon local

C'est dans une grande mesure parce qu'elle met l'accent sur la prise de décisions à l'échelon local que la Planification de l'emploi (PE) fonctionne bien. À cette fin, nous sollicitons l'avis et le soutien de nos clients, de nos employés dans les Centres d'Emploi du Canada (CEC), des promoteurs de projets, des coordonnateurs et des employeurs locaux, de même que de la collectivité.

Comme la planification et les budgets sont décentralisés, les bureaux locaux peuvent affecter les fonds à l'ensemble des programmes convenant le mieux au marché du travail local. Les CEC se font conseiller sur les besoins locaux par les députés, les employeurs, les travailleurs, les représentants des milieux scolaires, les représentants des groupes cibles et d'autres personnes par l'entremise, notamment, des Conseils consultatifs locaux. Les plans sont donc fondés sur les besoins et les évaluations des collectivités. C'est à l'échelon local que se prennent les décisions concernant l'ensemble des programmes, que sont passés les marchés avec les promoteurs et que se fait la présentation de clients.

## Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Bien que ces programmes et services aient permis de faire des progrès, le gouvernement fédéral reconnaît qu'il y a encore beaucoup à faire. La Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO), qui

a été annoncée le 11 avril 1989, se fondera sur les succès déjà obtenus par les programmes de la PE. Son objectif est de susciter un effort national et d'encourager les employeurs, les syndicats, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les éducateurs, les groupes d'intérêt et les particuliers à accorder la priorité à l'accroissement du niveau de compétence des travailleurs; elle vise aussi à trouver la meilleure combinaison de politiques, de programmes et de pratiques d'emploi qui permettra à chaque travailleur de réaliser son plein potentiel.

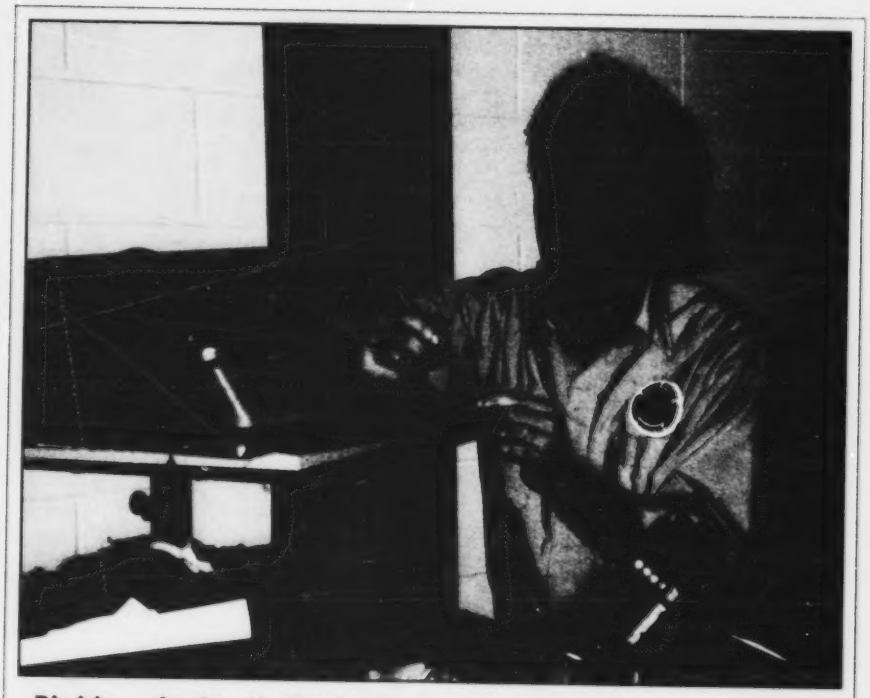
La SMMO devrait étendre la gamme de programmes et de services offerts. EIC compte pouvoir mettre davantage l'accent sur le client en associant plus étroitement les services d'assurance-chômage et les programmes et services d'emploi. Ainsi, EIC pourra, de façon souple et efficace, offrir l'ensemble des programmes et des services disponibles de même qu'un soutien du revenu par l'entremise des CEC.

## Équité en matière d'emploi

### Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

Le 13 août 1986, la Loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur par proclamation et le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi a été mis sur pied. Cette Loi témoigne du sérieux de l'engagement pris par le gouvernement fédéral en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Les employeurs régis par le gouvernement fédéral et les sociétés d'État qui comptent au moins 100 salariés sont tenus de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi et de rendre compte tous les ans des progrès réalisés. La plupart des employeurs visés sont dans les secteurs des banques, des communications et des transports.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de veiller à ce que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. La Loi vise également à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes



*D'origine polonaise, M. Maciej Zeberek, qui est malentendant, a amélioré sa connaissance de l'anglais et obtenu ses titres de compétence comme technicien des plastiques de l'industrie aérospatiale en participant à un projet conjoint d'EIC et de Boeing Canada.*

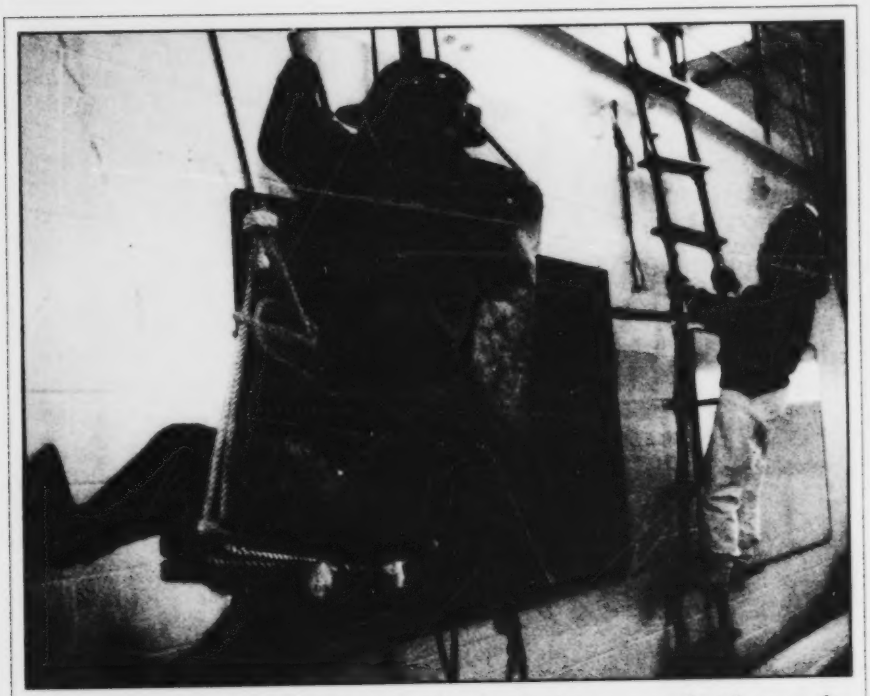
# Équité en matière d'emploi dans l'industrie aérospatiale

Grâce à la formation en milieu de travail donnée par Boeing Canada, plusieurs clients malentendants de Winnipeg ont pu joindre la population active après avoir acquis de nouvelles aptitudes professionnelles. Le projet, commencé en mars 1988, est financé par Emploi et Immigration Canada dans le cadre de l'option Pénuries de main-d'oeuvre de la Planification de l'emploi.

Boeing a conçu le cours de formation qui est donné par des employés de l'entreprise. La formation consiste en 90 heures de cours théorique présenté dans un collège de la région et en 150 heures de formation pratique qui a lieu chez Boeing. Un interprète professionnel assure la communication entre l'instructeur et les stagiaires malentendants, mais aucun autre arrangement, équipement ou matériel spécial n'a été nécessaire.

Les diplômés, devenus techniciens des plastiques utilisés dans l'industrie aérospatiale, sont engagés dès la fin de leur formation. L'entreprise a recruté neuf diplômés après la première session et dix autres après la deuxième.

Avant de venir au Canada, M. Maciej Zeberek, immigrant d'origine polonaise, travaillait en Italie dans le secteur des pièces de machine. À l'aide de signes, il explique : «J'ai commencé à suivre ma formation à Boeing en septembre 1989. J'ai pu apprendre les mathématiques et améliorer mon anglais tout en suivant un cours de formation sur les matériaux employés dans l'industrie.» M. Zeberek constitue un des nombreux exemples de ce que les Centres d'Emploi du Canada et les entreprises locales peuvent faire ensemble pour l'équité en matière d'emploi.



*Lynn Palfrey et Jo Anne Pretty sont prêtes à «s'embarquer» pendant le cours de matelotage donné dans le cadre du Programme Intégration professionnelle d'EIC au Marine Institute de St. John's.*

# Des femmes qui ont le pied marin

Si vous pouviez observer l'équipage de pont des navires amarrés à Terre-Neuve, vous ne verriez, la plupart du temps, aucune femme comme matelot. Ce n'est pas parce qu'elles sont inaptes à exercer un tel métier que les femmes en sont absentes, mais plutôt parce que l'on donne la préférence aux hommes.

Grâce au Programme Intégration professionnelle d'Emploi et Immigration Canada, la situation est appelée à évoluer. La plupart des matelots des provinces atlantiques apprennent pendant plusieurs mois leur métier en mer. En revanche, certaines habiletés, comme l'épissure des filins et des cordages ainsi que les mesures d'urgence en mer ne s'acquièrent que sur la terre ferme, à l'école des experts. C'est pourquoi un capitaine de navire donnerait n'importe quoi pour avoir un bon matelot d'expérience ayant recu une excellente formation.

Certains matelots, dont quelques femmes, détiennent un diplôme de l'Institut de marine de St. John's. Et c'est grâce à une annonce de cours de matelotage qu'avait fait paraître l'Institut dans un journal que Lynn Palfrey et Jo Anne Pretty se sont inscrites. Les deux nouvelles diplômées s'accordent pour dire que les meilleurs moments du cours sont ceux qu'elles ont passés à apprendre leur métier en mer, durant 14 jours, à bord des navires *Anne Harvey* et *The Sir Humphrey Gilbert* de la Garde côtière du Canada.

Le cours a incité Jo Anne et Lynn à s'inscrire au programme régulier des sciences maritimes de l'Institut, d'une durée de trois ans. Et comme elles ont déjà étudié certaines matières comme les mesures d'urgence en mer et la navigation, elles auront une bonne longueur d'avance sur les autres étudiants.

handicapées et les membres des minorités visibles. Elle reconnaît que l'équité en matière d'emploi requiert des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Les employeurs doivent présenter le 1er juin de chaque année à EIC un rapport contenant des données sur la représentation des membres des groupes désignés dans leur effectif, par exemple, les échelles de rémunération, les catégories professionnelles et le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions. Une amende maximale de 50 000 $ est prévue dans le cas de l'employeur qui ne présente pas de rapport selon les modalités réglementaires.

EIC met un exemplaire des rapports des employeurs à la disposition du public dans diverses bibliothèques du pays. Il est également possible de se les procurer au prix coûtant auprès d'Approvisionnements et Services Canada. On trouve dans les CEC des brochures donnant la liste des bibliothèques où l'on peut consulter les rapports et indiquant les renseignements nécessaires pour en interpréter le contenu.

La Commission canadienne des droits de la personne reçoit également un exemplaire des rapports des employeurs. En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Commission peut ouvrir une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il existe de la discrimination systémique.

En 1988, 373 employeurs ont présenté un rapport. Un employeur ne s'est pas conformé à la Loi, a été accusé d'avoir omis de présenter un rapport et a été déclaré coupable le 19 février 1990. En 1989, 377 employeurs ont présenté un rapport. Un employeur ne s'est pas conformé à la Loi et a été accusé d'avoir omis de présenter un rapport.

Le 13 décembre 1989, le deuxième rapport annuel exigé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été déposé devant le Parlement. Il contient une analyse des rapports présentés par les employeurs régis par le gouvernement fédéral et une évaluation des progrès réalisés par les employeurs au chapitre de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi.

### Programme de contrats fédéraux

Le 1er octobre 1986, le Programme de contrats fédéraux (PCF) a été mis sur pied. En vertu de ce programme, les entreprises comptant au moins 100 employés, qui soumissionnent des marchés gouvernementaux d'une valeur d'au moins 200 000 $, doivent s'engager officiellement à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. Des vérifications de conformité sont effectuées sur place pour évaluer le respect de l'engagement. Des sanctions, dont l'interdiction de soumissionner des marchés du gouvernement fédéral, peuvent être imposées si l'entreprise ne se conforme pas aux exigences du programme.

Les employeurs qui doivent ou qui désirent mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi au sein de leur entreprise doivent :

- déterminer et supprimer les pratiques et politiques en matière d'emploi qui créent des obstacles injustes;
- être prêts à prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des différences et permettre à tous de jouir de chances égales en matière d'emploi;
- veiller à ce que les membres des groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles) aient accès aux possibilités de formation et d'emploi.

Au début de 1990, le nombre d'entreprises qui s'étaient engagées à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi atteignait plus de 1 300. Plus de 675 employeurs ont obtenu des marchés du gouvernement et peuvent donc faire l'objet d'une vérification de conformité. Une vérification était en cours auprès de 131 employeurs et les résultats de la vérification effectuée auprès de 105 autres ont été favorables. En 1989-1990, deux entreprises qui ne s'étaient pas conformées aux exigences du programme ont interjeté appel d'une vérification défavorable et ont fait l'objet d'une vérification indépendante. Dans les deux cas, les entreprises ne peuvent plus soumissionner des marchés du gouvernement fédéral jusqu'à ce qu'elles aient soumis un plan acceptable de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et pris les mesures qui s'imposent.

Il est prévu d'entamer en 1990-1991 le prochain volet de vérifications qui porteront sur les résultats. Deux années après la vérification de conformité aux exigences du Programme de contrats fédéraux, chaque entreprise est sujette à une vérification des résultats obtenus dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi depuis la dernière vérification.

### Service de renseignements à l'intention des personnes handicapées

Un service de renseignements, qui est offert au Canada depuis novembre 1988, aide les travailleurs handicapés ou blessés à reprendre le travail ou à aborder les employeurs avec une nouvelle confiance pour solliciter un emploi.

Le Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network) est un service téléphonique sans frais. En composant 1 – 800 – JAN – CANA (526 – 2262), les employeurs peuvent joindre un conseiller bilingue qui a accès à une base de données contenant plus de 11 000 idées sur les façons de répondre aux besoins de personnes handicapées, bref, 11 000 solutions heureuses. Le conseiller consulte la base de données pour trouver ce qui répond le mieux aux besoins de l'employé et de l'employeur.

Les employeurs sont souvent agréablement surpris de constater combien il est facile et peu coûteux d'adapter une aire de travail aux besoins d'employés handicapés. Depuis qu'il est accessible aux Canadiens, le Service d'information sur les aménagements JAN a fourni à plus de 1 100 personnes des renseignements et idées utiles pour l'aménagement d'aires de travail. EIC estime ce service avantageux et s'est engagé à continuer de l'offrir jusqu'en 1990-1991.

### Emploi des femmes

EIC a continué d'aider les femmes à trouver de l'emploi et à acquérir l'autonomie financière. Afin d'améliorer les services offerts, la plupart des CEC ont nommé des conseillers chargés de la liaison avec celles-ci. EIC a également accordé environ 3,7 millions de dollars pour la réalisation de 25 projets Extension expressément pour elles. Quatre Centres préparatoires à l'emploi pour femmes, qui sont situés à Toronto, Regina, Calgary et Vancouver, offrent des services d'emploi spécialisés.

La promotion de l'emploi des femmes dans les métiers et les professions technologiques demeure une priorité d'EIC.

En 1989-1990, les nouvelles participantes aux programmes de la Planification de l'emploi se répartissaient comme suit : Développement de l'emploi, 33 928; Intégration professionnelle, 33 925; Défi 89, 42 637; Pénuries de main-d'oeuvre, 9 693; Acquisition de compétences, 16 275; Développement des collectivités, 2 491.

**Quelques statistiques sur la répartition des placements de femmes**

| | |
|---|---|
| Placements dans des emplois réguliers | 173 200 |
| Placements dans des emplois réguliers traditionnellement masculins | 32 100 |

Les placements de femmes représentent 38,9 p. 100 des placements dans des emplois réguliers et 15,5 p. 100 de ceux faits dans des emplois traditionnellement masculins.

### Autochtones

Afin de répondre aux besoins particuliers des autochtones, EIC a mis sur pied un réseau de coordonnateurs régionaux de l'emploi des autochtones. En outre, dans les CEC où la concentration de clients-travailleurs autochtones est assez forte, on trouve des conseillers en emploi expressément pour eux. EIC consacre donc à ce groupe désigné un nombre important de programmes et de services

pertinents. En outre, EIC fait partie de la Stratégie canadienne de développement économique pour les autochtones (SCDEA) et coordonne ses efforts avec ceux d'Industrie, Sciences et Technologie Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada pour leur offrir le genre et le niveau de financement et de soutien des programmes nécessaires pour favoriser le développement économique durable et l'emploi.

En 1989-1990, il y a eu environ 8 555 nouveaux participants au Programme Développement de l'emploi, 5 114 au Programme Intégration professionnelle, 3 207 au Programme relatifs aux pénuries de main-d'oeuvre et 1 271 au Programme Acquisition de compétences. Quelque 11 collectivités entièrement autochtones reçoivent de l'aide aux termes du Programme Développement des collectivités. De même, quelque 14 300 personnes ont trouvé un emploi régulier par l'intermédiaire d'un CEC, ce qui représente 3,2 p. 100 de tous les placements dans des emplois réguliers.

Outre l'aide fournie aux travailleurs autochtones par les CEC, des groupes autochtones ont parrainé, au coût de 5,3 millions de dollars, des projets Extension dans le cadre desquels des services spécialisés d'emploi ont été fournis aux collectivités autochtones.

En vertu du Programme de subventions aux organismes bénévoles, la somme de 0,1 million de dollars a été versée à des organismes autochtones pour organiser des conférences, réaliser des travaux de recherche à court terme et appuyer des initiatives liées à l'emploi de ces groupes.

Une initiative spéciale d'EIC, le Programme des stagiaires autochtones, fournit de l'emploi à des étudiants pendant les vacances d'été. En 1989-1990, 568 étudiants ont obtenu de l'emploi et les dépenses globales du programme se sont chiffrées à 2,1 millions de dollars. De plus, un bulletin d'information intitulé *Images* a été publié; il y est décrit les expériences des participants.

## Personnes handicapées

Souvent, les personnes handicapées se butent à des obstacles qui ont peu à voir avec leur capacité de remplir les fonctions d'un emploi. Ces obstacles systémiques et comportementaux en empêchent un bon nombre de s'intégrer au marché du travail. Pour éliminer ces obstacles, EIC a élaboré une approche multidimensionnelle qui comprend l'utilisation de services généraux et spécialisés.

Ainsi, les programmes de la Planification de l'emploi, principalement Intégration professionnelle et Développement de l'emploi, ont permis de former plus de 7 156 personnes handicapées au cours de 1989-1990. De plus, les CEC en ont placé 6 200 dans des emplois réguliers. Ces données représentent une amélioration par rapport à 1988-1989.

Les projets Extension continuent d'offrir des services spécialisés aux personnes handicapées qui en ont besoin. Il existe actuellement 52 projets de ce type dans tout le pays, dans le cadre desquels EIC a versé 4,7 millions de dollars pour aider celles-ci à devenir aptes à occuper un emploi et, par le fait même, admissibles aux services et programmes réguliers des CEC.

EIC poursuivra l'amélioration de ses installations de façon à les rendre accessibles à tous les Canadiens. Outre l'accès aux locaux, EIC s'occupe de la mise au point de nouveaux moyens d'aider les malentendants et les malvoyants à utiliser les services et les programmes des CEC.

Depuis novembre 1988, EIC a recours au Service d'information sur les aménagements (appelé JAN pour Job Accommodation Network), d'origine américaine, pour aider les employeurs désireux d'embaucher des personnes handicapées. JAN, qui est un service téléphonique sans frais, fournit aux employeurs des renseignements sur les mesures prises par d'autres pour répondre aux besoins de ces travailleurs. Afin d'offrir un meilleur accès à ses services et programmes, EIC continue de solliciter les avis et les idées des organisations nationales et communautaires qui s'intéressent aux personnes handicapées.

## Membres des minorités visibles

En 1989-1990, des objectifs ont été établis concernant la participation des membres des minorités visibles à chacune des composantes de la Planification de l'emploi (PE). Au total, 20 608 personnes ont reçu pour la première fois de l'aide à l'emploi, grâce à la PE. Quelque 25 300 personnes ont trouvé un emploi régulier par l'entremise des CEC, ce qui correspond à 5,7 p. 100 du nombre global de placements dans des emplois réguliers.

EIC a nommé des coordonnateurs partout au pays en vue d'améliorer les services offerts et de faire des efforts spéciaux pour assurer à ces personnes un accès égal et équitable aux possibilités d'emploi. Les coordonnateurs aident également à favoriser la pleine utilisation des programmes d'EIC pour répondre aux besoins des employeurs et des organisations des minorités visibles relativement à l'équité en matière d'emploi.

EIC a fait un effort concerté pour s'occuper des problèmes d'emploi persistants et ancrés dont sont affligées, tant sur le plan structurel qu'historique, les collectivités noires de la Nouvelle-Écosse. Divers projets lancés en 1989-1990 visaient la région où sont situées les trois plus grandes collectivités noires de la province. Parmi ceux qui sont à diverses étapes de mise en oeuvre, il convient de mentionner un projet pour personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi, une option du Programme Intégration professionnelle, auquel sera affecté plus de 1 million de dollars sur trois ans, et un projet Emploi d'été/Expérience de travail (EÉET) auquel seront attribués 120 000 $.

## Répartition des projets Extension et des dépenses par groupe cible
## Au 31 mars 1990

| Groupe cible principal | Dépenses actuelles | % | Nombre de projets | % | Nombre d'employés | % | Nombre de semaines de travail | % | Nombre de points de service | % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | 3 783 131 $ | 15,4 | 25 | 8,8 | 109 | 14,5 | 5 477,2 | 14,7 | 82 | 7,2 |
| Chômeurs chroniques | 1 028 114 | 4,2 | 10 | 3,5 | 32 | 4,2 | 1 529,5 | 4,1 | 39 | 3,4 |
| Autochtones | 5 268 705 | 21,4 | 82 | 28,9 | 164 | 21,7 | 8 181,9 | 21,9 | 385 | 33,6 |
| Personnes handicapées | 4 622 911 | 18,9 | 52 | 18,3 | 145 | 19,2 | 7 301,2 | 19,6 | 207 | 18,1 |
| Jeunes | 3 070 935 | 12,5 | 28 | 9,9 | 91 | 12,1 | 4 310,6 | 11,6 | 103 | 9,0 |
| Délinquants, ex-délinquants | 2 031 153 | 8,3 | 20 | 7,0 | 63 | 8,4 | 3 166,6 | 8,5 | 76 | 6,6 |
| Collectivités isolées | 2 392 651 | 9,8 | 42 | 14,8 | 76 | 10,1 | 3 647,9 | 9,8 | 187 | 16,3 |
| Minorités visibles | 556 831 | 2,3 | 8 | 2,8 | 17 | 2,3 | 812,7 | 2,2 | 24 | 2,1 |
| Immigrants | 657 618 | 2,7 | 4 | 1,4 | 19 | 2,5 | 1 021,0 | 2,7 | 10 | 0,9 |
| Travailleurs âgés | 624 738 | 2,5 | 8 | 2,8 | 22 | 2,9 | 1 051,6 | 2,8 | 15 | 1,3 |
| Autres | 483 872 | 2,0 | 5 | 1,8 | 16 | 2,1 | 783,0 | 2,1 | 17 | 1,5 |
| Frais d'administration des contrats d'Approvisionnements et Services Canada | 275 000 | | | | | | | | | |
| Total | 24 795 659 | 100,0 | 284 | 100,0 | 754 | 100,0 | 37 283,2 | 100,0 | 1 145 | 100,0 |

# Assurance-chômage

## *Le Régime d'assurance-chômage est devenu l'un de nos plus importants programmes nationaux*

Le Régime d'assurance-chômage offre une protection temporaire du revenu aux travailleurs en chômage.

Créé en 1940, le Régime est devenu l'un de nos plus importants programmes nationaux. Il concerne presque tous les Canadiens et constitue un élément important de l'économie.

### Service à nos clients

Le Centre d'Emploi du Canada (CEC) est le principal point de service aux clients. On y offre de nombreux services se rapportant au marché du travail et on y fournit des renseignements sur l'assurance-chômage.

En 1989, les CEC ont traité 3,0 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage et les Centres régionaux d'informatique ont expédié 30 millions de mandats de prestations d'une valeur approximative de 11,3 milliards de dollars. Le personnel des CEC a répondu à 25 millions de demandes de renseignements provenant du public.

Le nombre de demandes de prestations accueillies a diminué en 1989 (baisse de 0,8 p. 100) et la prestation hebdomadaire moyenne a été plus élevée (215,88 $, en hausse de 6,5 p. 100). Le nombre moyen de semaines pour lesquelles des prestations ont été versées par demande initiale a augmenté légèrement (en hausse de 0,6 p. 100, passant à 21,4 semaines), tandis que le nombre mensuel moyen de bénéficiaires a augmenté de 1,4 p. 100.

### Réforme administrative de l'assurance-chômage

Le 15 mai 1987, M. Benoît Bouchard, alors ministre d'Emploi et Immigration Canada, annonçait des changements à l'administration de l'assurance-chômage en vue d'améliorer le service et de mieux contrôler les abus. Ces changements devaient s'opérer dans trois domaines :

- sensibilité et service aux clients,
- simplification et automatisation,
- découragement des abus.

À ce jour, les principales améliorations nécessaires dans les domaines du service et du contrôle ont été apportées. La revue en profondeur des procédures faite dans le cadre de la réforme administrative a donné lieu à plus de 100 recommandations touchant les façons de simplifier les activités et d'éliminer les interruptions et les retards inutiles dans le paiement des prestations. Ces recommandations ont toutes été examinées et évaluées et beaucoup d'entre elles seront mises en oeuvre au cours des prochaines années.

L'automatisation des activités courantes sous-tendant le traitement des demandes de prestations se poursuit. En 1989-1990, le Système de rédaction des lettres d'agents a été installé dans tous les CEC s'occupant du traitement des demandes de prestations, en vue d'améliorer les communications avec les prestataires d'assurance-chômage.

### Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

En avril 1989, la ministre d'Emploi et Immigration Canada, M^me^ Barbara McDougall, a annoncé la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Cette stratégie comportait deux volets qui influeraient sur l'administration du Régime d'assurance-chômage : des modifications législatives et la Stratégie de réemploi des prestataires (SRP). L'élaboration de plans a commencé immédiatement en prévision du 31 décembre 1989, date prévue de l'entrée en vigueur des modifications contenues dans le projet de loi C-21. En novembre et décembre 1989,

les préparatifs se terminaient par une vaste campagne de formation de tout le personnel opérationnel.

En outre, les bases étaient jetées d'une intégration plus efficace des services d'emploi et d'assurance-chômage dans les CEC. La SRP, mise à l'essai dans 32 bureaux pilotes à l'automne de 1989, prévoit diverses mesures favorisant le réemploi rapide.

### Recouvrement des trop-payés

En 1989-1990, après un examen d'autres programmes fédéraux de soutien du revenu, la Commission a apporté des améliorations à ses règlements et politiques touchant le recouvrement des trop-payés de prestations. Les changements partaient du principe qu'il fallait tenir compte des causes d'un trop-payé et du temps écoulé avant qu'il soit découvert ou établi pour décider s'il fallait le recouvrer ou l'annuler.

Voici deux importants exemples de cette nouvelle politique. Lorsque Revenu Canada, Impôt rend en matière d'assurabilité une décision qui, par son effet rétroactif, donne lieu à un trop-payé de prestations, la dette ainsi créée est annulée. D'autres genres de trop-payés, comme celui résultant ordinairement d'une erreur administrative ou un «ancien» trop-payé non recouvré plus de 12 mois après la date de sa notification à l'intéressé, peuvent aussi être annulés. Dans le cas des trop-payés qui ne peuvent être annulés, les modalités de remboursement tiennent davantage compte du besoin de soutien du revenu des prestataires pendant qu'ils s'acquittent de leur dette.

Toutefois, dans tous les cas précités, le trop-payé n'est pas annulé si le prestataire a fait des déclarations fausses ou trompeuses ou s'il savait ou aurait dû savoir qu'il y avait un trop-payé.

### Système d'appel de l'assurance-chômage

Conformément à la Loi sur l'assurance-chômage, le système d'appel de l'assurance-chômage permet aux parties intéressées d'en appeler des décisions de la Commission devant un conseil arbitral (tribunal administratif indépendant). Les parties intéressées, y compris la Commission, peuvent en appeler des décisions d'un conseil arbitral devant un juge-arbitre (juge de la Section de première instance de la Cour fédérale du Canada).

Il y a 98 centres de conseils arbitraux dans l'ensemble du Canada, qui comptent plus de 898 membres siégeant par groupes de trois personnes : un président, un représentant des employeurs et un représentant des salariés. Au cours de l'exercice 1989-1990, les conseils ont rendu quelque 21 820 décisions.

Quinze juges-arbitres qui ont leur bureau à Ottawa font fonction de cour itinérante et vont partout au Canada pour entendre les appels. En 1989-1990, les juges-arbitres ont rendu 1 681 décisions.

### Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent un régime d'assurance-salaire qui remplit les conditions établies peuvent obtenir une réduction de leur taux de cotisation, mais ils doivent partager la réduction consentie avec les employés auxquels il s'applique.

En 1989, des employeurs ont obtenu des réductions du taux de cotisation totalisant 441 millions de dollars (comparativement à 420 millions de dollars en 1988). Ces employeurs occupent près de 45 p. 100 de la population active assurée.

### Enquêtes et contrôle

Les activités d'Enquêtes et contrôle visent à protéger l'intégrité du Compte d'assurance-chômage par la prévention, la détection et le découragement des abus et des fraudes.

□ Détection

En 1989-1990, il a été mené 986 671 enquêtes qui ont donné lieu à 390 255 exclusions et inadmissibilités et à 341 864 trop-payés découlant d'abus et s'élevant à 156 millions de dollars. En outre, comme la Loi sur l'assurance-chômage prévoit des pénalités administratives ou des poursuites dans le cas d'abus intentionnels, 157 193 pénalités se montant à 32,2 millions de dollars ont été infligées et 3 192 poursuites ont été engagées.

□ Prévention et découragement

Au cours de l'année écoulée, deux importantes mesures ont été prises en vue de prévenir et de décourager les abus et les fraudes. D'abord, les pénalités administratives ont été majorées pour tenir compte d'infractions antérieures. En deuxième lieu, une campagne a été lancée afin de sensibiliser le public aux abus, à la forte possibilité qu'ils soient décelés, aux pénalités plus sévères et à l'existence d'une politique de divulgation volontaire permettant d'échapper aux sanctions habituelles s'il est signalé une infraction avant que soit menée une enquête. Une campagne interne d'information a également été menée pour sensibiliser tous les employés de la Commission à l'existence d'abus et à leur rôle dans la protection des deniers publics confiés à leur soin.

### Numéro d'assurance sociale

En 1989-1990, 752 198 nouveaux numéros d'assurance sociale ont été attribués. EIC a également modifié 65 315 dossiers existants et remplacé 176 294 cartes d'assurance sociale.

## Opérations financières du Régime d'assurance-chômage

Conformément au paragraphe 2(1) de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, les opérations financières du Compte d'assurance-chômage sont comptabilisées selon l'année civile.

## Montant des prestations versées

En 1989, le montant brut des prestations d'assurance-chômage versées s'est élevé à 11 528 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 676 millions par rapport aux 10 852 millions versés en 1988. Après redressement pour tenir compte des trop-payés de prestations, des mandats annulés et des prestations remboursées, le montant net des prestations versées en 1989 s'élevait à 11 373 millions de dollars. Les éléments dont est fonction

le montant des prestations versées sont les suivants :

☐ **Nombre de demandes de prestations**
Le nombre de personnes ayant touché des prestations est passé de 3 016 000 en 1988 à 3 025 000 en 1989. Le taux annuel de chômage a également diminué de 7,8 p. 100 en 1988 à 7,5 p. 100 en 1989.

☐ **Prestation hebdomadaire moyenne**
La prestation hebdomadaire moyenne a été de 215,88 $ en 1989 par rapport à 202,75 $ en 1988, soit une augmentation de 6,5 p. 100. Comme le taux des prestations est fonction de la rémunération assurable du prestataire, il augmente avec la hausse des salaires et des traitements. L'augmentation est également attribuable au relèvement de la prestation hebdomadaire maximale qui est passée de 339 $ en 1988 à 363 $ en 1989. Le salaire maximum assurable est passé de 565 $ en 1988 à 605 $ en 1989.

☐ **Prestations spéciales**
Le montant des prestations spéciales versées en raison d'un arrêt de travail — prestations de maladie, de maternité, d'adoption et de retraite (à l'âge de 65 ans) — a augmenté de 916 millions de dollars en 1988 à 1 020 millions de dollars en 1989. Les prestations de maladie ont atteint 357 millions de dollars, soit une hausse de 31 millions, et les prestations de maternité sont passées à 632 millions de dollars, soit une augmentation de 66 millions.

☐ **Prestations de pêcheur**
Le montant des prestations versées aux pêcheurs en 1989 s'est élevé à 269,6 millions de dollars comparativement à 270,1 millions en 1988. Cette diminution de 0,5 million de dollars est attribuable à une baisse du nombre de demandes de prestations de pêcheur, qui est passé de 37 764 en 1988 à 37 232 en 1989. Cette baisse a été en partie compensée par une augmentation de la prestation hebdomadaire moyenne, qui est passée de 298,76 $ en 1988 à 313,25 $ en 1989.

*Soutenu par les employés du Centre d'Emploi du Canada à Edmonton, M. René Vandendooran se lance dans une nouvelle carrière à 60 ans.*

# Un petit coup de pouce

Recommencer sa vie à 60 ans comporte bien des difficultés. Pourtant, c'est effectivement ce que M. René Vandendooran, originaire de Belgique, a connu après avoir mené une carrière très florissante comme comptable et administrateur à Bruxelles, à New York, en Arizona et en Californie. Même avec autant d'expérience, il avait de la difficulté à se trouver un emploi.

Après la fermeture de sa propre entreprise au début des années 1980, M. Vandendooran est forcé de se trouver du travail. Il découvre très rapidement que les nouveaux systèmes automatisés sont en forte demande et qu'il n'est plus dans la course.

Il accepte donc, pour survivre, toutes sortes de travaux temporaires requérant des capacités physiques. Mais il n'a pas pu continuer dans cette veine pour raison de santé.

Aux prises avec des connaissances périmées, une santé fragile et un âge avancé, il se rend au Centre d'Emploi du Canada d'Edmonton-Ouest pour retirer des prestations d'assurance-chômage pour la première fois de sa vie.

M. Vandendooran dit qu'il a été bien accueilli et qu'il s'est senti compris au CEC. L'agent préposé aux prestations, Ed Solleveld, et le conseiller en emploi, Desmond Kerr, cherchèrent à l'aider, mais il ne parvenait pas à formuler sa demande. Après discussion avec l'employeur et un autre ministère fédéral, le problème fut résolu et le client pouvait recevoir ses prestations.

Les employés du CEC n'en restèrent pas là. Un rendez-vous a été pris et le client et le conseiller se rencontrèrent pour discuter d'une approche commune. L'attitude positive de M. Vandendooran et sa connaissance des deux langues officielles lui permirent de se trouver un emploi de préposé aux renseignements auprès de Santé et Bien-être social Canada. S'il le pouvait, il ne demanderait pas mieux que de travailler jusqu'à l'âge normal de la retraite et au-delà.

*Le groupe Anna Wyman Dance Theatre est en mesure de prolonger sa saison grâce à une aide d'EIC.*

# Pas à pas vers un emploi

La danseuse Anna Wyman, viennoise d'origine, est arrivée au Canada il y a 20 ans, plus précisément à Vancouver où elle a fondé sa compagnie. Sa troupe de danseurs a fait de nombreuses tournées en Chine, en Inde et en Australie.

Malgré ses titres de compétence et une popularité indéniable, la troupe Anna Wyman Dance Theatre ne dispose pas de fonds pour embaucher à longueur d'année. De mars à août, les danseurs doivent se chercher un emploi, par exemple comme serveurs de table.

«Ces mises à pied sont tragiques, déclare M^me^ Wyman. Les habiletés d'un danseur sont uniques. Pour garder leurs réflexes, ils doivent danser tout le temps. Après ces périodes d'inactivité, les blessures sont plus fréquentes. Les critiques s'attendent à ce que les danseurs performent aussi bien au début qu'à la fin de la saison.»

Grâce à l'aide financière du Programme de création d'emplois, ces périodes d'inactivité sont écourtées. En association avec Vancouver et le Conseil des arts du Canada, et avec l'aide du Programme de création d'emplois, la troupe a pu prolonger sa saison. Maintenant, les danseurs subissent moins de blessures et sont à même de faire ce qu'ils font le mieux, c'est-à-dire danser.

## Utilisation des fonds d'assurance-chômage pour fins de création d'emplois ou de formation

Les fonds d'assurance-chômage peuvent servir à assurer un soutien du revenu aux prestataires qui sont visés par un accord reconnu de travail partagé, participent à un projet créateur d'emplois ou suivent un cours de formation. Une telle utilisation des fonds de l'assurance-chômage peut aider les prestataires à acquérir des compétences et de l'expérience pratique. Les fonds ainsi utilisés en 1989 se sont élevés à 392 millions de dollars, comparativement à 357 millions en 1988.

### Prestations pour travail partagé

Le montant des prestations pour travail partagé versées en 1989 a atteint 21 millions de dollars comparativement à 17 millions en 1988. En 1989, 32 621 prestataires ont bénéficié d'un accord de travail partagé et la prestation hebdomadaire moyenne s'est élevée à 69,94 $.

### Prestations de création d'emplois

Le montant des prestations de création d'emplois versées en 1989 a atteint 102 millions de dollars, comme en 1988. En 1989, 36 403 prestataires ont travaillé à des projets créateurs d'emplois financés par l'Assurance-chômage et la prestation hebdomadaire moyenne s'est élevée à 347,91 $.

### Prestations de formation

Le montant des prestations de formation versées en 1989 s'est élevé à 269 millions de dollars, comparativement à 238 millions en 1988. Le nombre de prestataires inscrits à un cours de formation est passé de 85 081 en 1988 à 94 765 en 1989. La prestation hebdomadaire moyenne versée est passée de 199,21 $ en 1988 à 211,89 $ en 1989.

## Frais d'administration

Les frais d'administration payés par le Compte d'assurance-chômage sont établis par soustraction des frais d'administration ne se rapportant pas à l'application de la Loi sur l'assurance-chômage du total des frais d'administration réels.

Comme les frais d'administration réels d'EIC sont calculés par exercice, les frais, pour une année civile, correspondent à 9/12 du montant payé pour l'exercice terminé plus 3/12 du montant payé pour l'exercice précédent. Selon cette formule, le montant des frais d'administration, qui comprend les frais des services d'emploi, s'est élevé à 1 061 millions de dollars en 1989. Environ 7,5 millions de dollars ont été recouvrés en 1989 au titre du partage des frais de tenue du registre des numéros d'assurance sociale et de délivrance de cartes de remplacement. En 1989, les frais d'administration nets ont atteint 1 054 millions de dollars.

### Recettes provenant des cotisations

En vertu de la partie IV de la Loi sur l'assurance-chômage, Revenu Canada, Impôt perçoit les cotisations d'assurance-chômage des salariés et des employeurs pour le compte de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC).

La somme remise à la CEIC est fondée sur une estimation du montant des cotisations qui seront perçues au cours de l'année. Le montant réel est déterminé au moment du traitement des déclarations de renseignements l'année suivante. Le montant des cotisations patronales et salariales remises par Revenu Canada, Impôt en 1989 a atteint 10 369 millions de dollars, soit 1 507 millions de moins qu'en 1988.

Cette diminution résulte de l'effet de divers éléments :

□ **Nombre de cotisants**
Le nombre estimatif de cotisants est passé de 12 891 000 en 1988 à 13 188 000 en 1989. Le nombre exact de cotisants sera connu après le traitement des déclarations de renseignements par Revenu Canada, Impôt.

□ **Rémunération hebdomadaire assurable moyenne**
La rémunération hebdomadaire assurable moyenne a augmenté pour deux raisons. Premièrement, la rémunération assurable étant directement fonction de la rémunération du salarié, l'augmentation des salaires s'est tout naturellement traduite par une hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable. Deuxièmement, en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable doit être relevé chaque année en fonction de l'indice de rémunération de l'année en cours. Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est passé de 565 $ en 1988 à 605 $ en 1989.

□ **Taux de cotisation**
En 1989, le taux de la cotisation salariale a baissé de 2,35 $ à 1,95 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable. Quant au taux de la cotisation patronale, qui correspond à 1,4 fois le taux de la cotisation salariale, il a également baissé à 2,73 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable du salarié.

## Contribution du gouvernement

Conformément à l'article 118 de la Loi sur l'assurance-chômage, le gouvernement fédéral a assumé une partie du coût du Régime d'assurance-chômage en 1989. La contribution du gouvernement englobe le coût des prestations complémentaires fondées sur le taux régional de chômage, celui des prestations complémentaires versées aux prestataires qui participent à un projet créateur d'emplois ou qui suivent un cours de formation,

ainsi que le montant net des prestations (montant des prestations moins celui des cotisations perçues) versées aux pêcheurs indépendants. En 1989, la contribution du gouvernement s'est élevée à 2 748 millions de dollars, soit une augmentation de 115 millions par rapport à la contribution de 2 633 millions de dollars faite en 1988.

**Solde du Compte d'assurance-chômage**

Les opérations de 1989 se sont soldées par un excédent de 758 millions de dollars, dont des frais d'intérêts nets de 60 millions de dollars, d'où un excédent cumulatif de 1 113 millions de dollars à la fin de l'année.

## Assurance-chômage : prestations versées en 1987, 1988 et 1989

(en millions de dollars)

| | 1989 | 1988 | 1987 |
|---|---|---|---|
| **Par région** | | | |
| Terre-Neuve | 823,8 | 751,8 | 651,2 |
| Île-du-Prince Édouard | 151,2 | 138,5 | 123,2 |
| Nouvelle-Écosse | 567,1 | 527,4 | 498,0 |
| Nouveau-Brunswick | 628,5 | 609,4 | 564,2 |
| Québec | 3 727,1 | 3 394,2 | 3 135,7 |
| Ontario | 2 469,8 | 2 370,1 | 2 386,6 |
| Manitoba | 380,3 | 358,6 | 331,2 |
| Saskatchewan | 315,7 | 302,5 | 287,1 |
| Alberta | 898,5 | 855,4 | 951,0 |
| Colombie-Britannique | 1 521,0 | 1 501,9 | 1 470,0 |
| Yukon | 22,3 | 20,8 | 19,9 |
| Territoires du Nord-Ouest | 20,3 | 19,4 | 20,6 |
| Extérieur du Canada | 2,4 | 2,4 | 2,0 |
| Canada (brut) | 11 528,0 | 10 852,4 | 10 440,7 |
| Moins : trop-payés, mandats annulés | (120,5) | (102,8) | (95,9) |
| prestations remboursées | (34,7) | (34,1) | (18,9) |
| Canada (net) | 11 372,8 | 10 715,5 | 10 325,9 |
| **Par genre** | | | |
| Ordinaires | 9 846,6 | 9 308,3 | 9 076,4 |
| Maladie | 356,5 | 325,2 | 278,7 |
| Maternité | 631,1 | 566,7 | 506,2 |
| Paternité | 1,2 | — | — |
| Adoption | 4,8 | 4,7 | 4,6 |
| Retraite (65 ans) | 26,0 | 19,2 | 23,1 |
| Pêcheurs* | 269,6 | 270,1 | 223,3 |
| Formation | 269,0 | 238,2 | 223,8 |
| Travail partagé | 21,1 | 16,8 | 17,0 |
| Création d'emplois | 101,9 | 102,2 | 87,6 |
| Canada (brut) | 11 528,0 | 10 852,4 | 10 440,7 |
| Moins : trop-payés, mandat annulés | (120,5) | (102,8) | (95,9) |
| prestations remboursées | (34,7) | (34,1) | (18,9) |
| Canada (net) | 11 372,8 | 10 715,5 | 10 325,9 |

* *L'article 130 de la Loi sur l'assurance-chômage prévoit les prestations de pêcheur indépendant et leur prise en charge par le gouvernement.*

# Immigration

## *Priorité aux objectifs nationaux*

L'immigration a exercé une forte influence sur l'histoire et la culture du Canada. Depuis longtemps, le Canada accueille des immigrants de partout au monde, quels que soient leurs antécédents ethniques, religieux ou raciaux.

Toutefois, le Programme d'immigration du Canada doit être principalement axé sur des objectifs nationaux et être exécuté conformément aux mesures prévues par notre législation et notre politique en matière d'immigration pour atteindre ces objectifs.

Chaque année, des millions de personnes entrent au Canada : visiteurs, étudiants, travailleurs étrangers temporaires, résidents de retour ou immigrants en quête d'un meilleur avenir. Dans ce contexte, les activités du Programme d'immigration sont les suivantes :

- recruter et sélectionner les personnes aptes à devenir des résidents et des citoyens;
- admettre des réfugiés et des membres d'autres groupes spéciaux;
- interroger toutes les personnes qui cherchent à entrer au Canada;
- mener des investigations relativement aux infractions à la Loi sur l'immigration, tenir des enquêtes, donner suite aux appels interjetés en matière d'immigration et veiller au départ d'étrangers indésirables;
- trancher par arbitrage les questions relatives à l'admission, au droit de demeurer au Canada, à la détention et au renvoi;
- faciliter l'adaptation des immigrants à la vie sociale, économique et culturelle du Canada, grâce aux services offerts par les gouvernements fédéral, provinciaux et les administrations municipales ainsi que par des organismes bénévoles.

### Principaux éléments de la politique

Les niveaux d'immigration ont doublé, passant d'un peu plus de 84 000 immigrants en 1985 à 190 000 en 1989. A la fin de 1989 et au début de 1990, le gouvernement fédéral a mené sur les niveaux d'immigration les consultations les plus étendues depuis celles sur le Livre vert au début des années 1970, qui avaient abouti à la nouvelle loi de 1976 en matière d'immigration. Ces consultations ont été faites dans le contexte de l'intention avouée du gouvernement d'établir un plan d'immigration à moyen terme, soit pour les années 1991 à 1995, en vue de faciliter la planification des groupes gouvernementaux et non gouvernementaux. Ces consultations donnaient suite à l'engagement pris dans le discours du trône du 3 avril 1989 d'augmenter l'ensemble des niveaux d'immigration.

### Relations intergouvernementales

L'immigration est un domaine de compétence partagée avec les provinces. A l'heure actuelle, des ententes ont été conclues avec sept provinces. L'entente appelée Cullen-Couture conclue avec le Québec est la plus détaillée et confère à cette province d'amples pouvoirs de sélection. Toutefois, en raison de l'importance renouvelée de l'immigration au Canada, plusieurs provinces désirent négocier ou renégocier une entente précisant les rôles et les responsabilités des deux ordres de gouvernement. Au cours de l'année, des négociations ont eu lieu avec des représentants de la Colombie-Britannique.

### Consultations

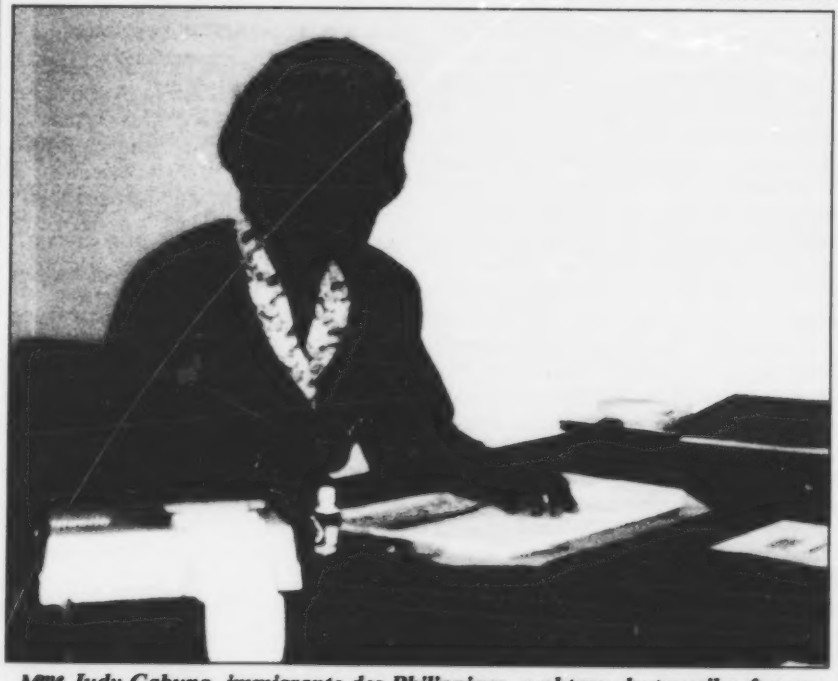
La Loi sur l'immigration porte que le Ministre doit consulter les gouvernements provinciaux avant que le gouvernement fédéral fixe les futurs niveaux d'immigration. La Loi autorise également le Ministre à consulter les autres personnes, organisations et institutions qu'il juge appropriées. Les consultations touchant le plan d'immigration à moyen terme ont eu lieu dans huit villes et y ont participé

des représentants de tous les ordres de gouvernement, des secteurs des services sociaux, de la santé et de l'enseignement, des employeurs, des syndicats, des professions, des collectivités ethnoculturelles, des organismes s'occupant des immigrants, des organisations vouées à la défense des droits des réfugiés et d'aide à ces derniers, de même que des environnementalistes, des économistes ainsi que d'autres personnes et groupes intéressés. La Ministre a participé à six des huit rencontres.

En outre, les bureaux régionaux d'EIC ont tenu 20 réunions dans 19 localités à l'intention des membres de groupes régionaux, locaux et communautaires. Il a été remis aux participants des documents qui présentaient les divers aspects de l'immigration et ses répercussions économiques, des données statistiques nationales et régionales, les résultats de sondages d'opinion et les constatations de l'Étude démographique effectuée par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Outre la taille et la composition souhaitées de la masse immigrante à moyen terme, les participants ont abordé des questions ayant trait à l'établissement et à l'intégration des immigrants, à la répartition géographique des nouveaux arrivants et à l'opinion du public sur l'immigration.

**Plan annuel concernant les réfugiés**

Le Canada témoigne de son souci du sort des réfugiés en faisant des dons généreux au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) ainsi qu'à d'autres organismes internationaux d'aide aux réfugiés comme la Croix-Rouge internationale. En novembre 1986, le HCR a décerné la médaille Nansen au peuple canadien en reconnaissance de ses contributions remarquables dans les domaines de la protection et de l'assistance apportées aux réfugiés. Le Canada est membre du comité exécutif du HCR et, à ce titre, participe à la recherche de solutions durables aux problèmes des réfugiés. Le Canada fait également sa part en permettant chaque année à des réfugiés de se réétablir sur son territoire, suivant le plan



*M^me^ Judy Gabuna, immigrante des Philippines, a obtenu du travail grâce au Centre de préparation à l'emploi pour immigrantes subventionné par EIC.*

# Aider les immigrantes à se bâtir un avenir

M^me^ Judy Gabuna constitue la preuve vivante que les immigrantes peuvent, avec un peu d'aide, s'adapter, se recycler et avoir leur place au soleil dans ce pays.

M^me^ Gabuna est arrivée des Philippines en 1987. Malgré les défis que représentent un recommencement et une invalidité, outre les barrières linguistiques et culturelles, elle pourra exercer de nouveau la profession de comptable.

Avec l'aide du Centre de préparation à l'emploi pour immigrantes, M^me^ Gabuna et d'autres femmes ont pu apprendre l'anglais et s'adapter à la culture canadienne. Ce projet Extension, financé par Emploi et Immigration, offre des conseils particuliers ainsi qu'une formation de mise à jour ou autre pour leur permettre de poursuivre leur carrière. Nombreuses sont les immigrantes qui exercent des fonctions moins rémunératrices que celles qu'elles assumaient avant leur arrivée au pays.

Un atelier d'orientation au travail constitue un excellent départ et touche des domaines tels que l'initiation au travail, la rédaction d'un curriculum vitae et les techniques de recherche d'emploi.

Le Centre de préparation à l'emploi a parrainé M^me^ Gabuna pour qu'elle puisse suivre un cours de traitement de textes et de saisie de données d'une durée de cinq mois. Ce cours, offert au Red River Community College de Winnipeg, lui a permis de gagner sa vie tout en se préparant à obtenir ses titres de comptable général. Le programme «Immigration and Settlement's Program Recognition» du Manitoba ainsi que le projet «Reaching Equality Employment Services» ont également apporté leur aide. Ce dernier est un projet Extension d'EIC, qui offre un service de counselling aux personnes atteintes d'un handicap physique. Grâce à tous ces programmes, elle a pu obtenir un emploi de commis dans une agence comptable.

«J'ai reçu de la part du Centre de préparation à l'emploi, du programme d'équité et du programme manitobain, une aide inestimable, dit-elle. Sans eux, je n'y serais pas arrivée.»

annuel concernant les réfugiés que renferme le rapport sur les niveaux d'immigration.

Le plan annuel concernant les réfugiés est une estimation du niveau approprié de participation du gouvernement aux efforts internationaux de réétablissement des réfugiés. Il tient compte des engagements existants, de la situation internationale, des possibilités de réétablissement dans les provinces ainsi que des services fédéraux, provinciaux et non gouvernementaux que l'on pourrait être en mesure d'offrir. Établi de concert avec le HCR, les provinces et les organismes bénévoles, ce plan fixe le nombre de réfugiés et de personnes dont la situation comporte des considérations humanitaires que le gouvernement fédéral est prêt à prendre entièrement en charge. Le nombre de personnes dont la situation comporte des considérations humanitaires et de réfugiés que parrainera le secteur privé n'est pas compris dans cette estimation de base.

### Catégories désignées

Le Canada accueille des réfugiés conformément à la Convention des Nations Unies signée à Genève en 1951, selon laquelle un réfugié est une personne qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, ne peut ou ne veut retourner dans son pays d'origine. En outre, sont accueillies au Canada les personnes dont la situation s'apparente à celle d'un réfugié. Des catégories désignées ont donc été établies qui témoignent du souci humanitaire traditionnel du Canada. Ces catégories sont les suivantes :

#### Catégorie désignée d'Indochinois

☐ Les personnes qui se sont enfuies du Vietnam, du Cambodge et du Laos et ne se sont pas encore réétablies de façon permanente.

#### Catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées

☐ Les personnes qui seraient considérées comme des réfugiés mais qui se trouvent encore dans leur pays de citoyenneté. Ces personnes peuvent être admises directement au Canada. Elles proviennent du Chili, du Salvador, du Guatemala et de la Pologne.

#### Catégorie désignée d'exilés volontaires

☐ Les personnes qui ont quitté leur pays d'origine et qui ne se sont pas réinstallées en permanence dans un autre pays. Peuvent être incluses dans cette catégorie les personnes qui, n'étant pas des réfugiés au sens de la Convention, ont de bonnes raisons de ne pas vouloir retourner dans leur pays comme, par exemple, la crainte de représailles qu'exercerait leur gouvernement par suite de leur tentative d'immigration illégale. Les pays dont proviennent ces personnes sont l'URSS, la Pologne, la Tchécoslovaquie, la Hongrie, la Roumanie, la Bulgarie, l'Albanie et la République démocratique allemande (Allemagne de l'Est).

Ces catégories désignées ont été révisées en 1989-1990 à la lumière de l'évolution de la situation en Europe de l'Est, en Asie du Sud-Est et en Amérique latine. Par suite de cette révision, les ressortissants de la Pologne ont été rayés du champ d'application du Règlement sur la catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées en décembre 1989.

### Admissions

En 1989, le nombre global de réfugiés au sens de la Convention et d'immigrants de catégories désignées accueillis par le Canada est passé de 25 363 à 36 745 grâce, en partie, à l'augmentation du parrainage par le secteur privé de personnes venant de l'Europe de l'Est et de l'Asie du Sud-Est.

En 1989, en plus des 15 173 réfugiés parrainés par le gouvernement fédéral, 21 572 autres réfugiés ont bénéficié du parrainage de groupes privés, d'organismes ou de membres de leur famille. En outre, 1 675 personnes ont été admises pour des raisons humanitaires.

### Programmes spéciaux

Le souci humanitaire traditionnel du Canada des personnes déplacées et persécutées ne se limite pas à celles susceptibles d'être admises à titre de réfugiés ou de membres d'une catégorie désignée. Notre pays a toujours répondu favorablement aux appels de détresse des personnes provenant de pays aux prises avec de graves problèmes internes.

Bien que ces personnes ne soient pas des réfugiés au sens de la Convention, l'appréciation de leur situation exige l'application souple des critères d'admission pour des considérations humanitaires. A l'heure actuelle, les citoyens du Salvador, du Guatemala, de l'Iran, du Liban et de Sri Lanka bénéficient de mesures spéciales.

### Immigration des gens d'affaires

Le programme d'immigration des gens d'affaires d'EIC demeure un élément important de la stratégie adoptée par le gouvernement pour revitaliser l'économie canadienne. En attirant des connaissances spécialisées, des techniques et des investissements de l'étranger, le gouvernement espère créer plus d'emplois pour les Canadiens et renforcer la position du pays sur les marchés internationaux.

En 1989, 4 662 visas ont été délivrés à des gens d'affaires immigrants (les personnes à leur charge non comprises), soit une augmentation de 3 p. 100 par rapport à 1988. Sont compris dans ce groupe 3 371 entrepreneurs, 686 travailleurs autonomes et 605 investisseurs. Les entrepreneurs et les investisseurs ont déclaré des fonds s'élevant à 4,1 milliards de dollars, dont ils envisageaient d'amener une bonne part au Canada.

Dans leurs demandes, les entrepreneurs ont exprimé l'intention de créer plus de 12 000 emplois et d'en conserver plus de 1 400 autres. Un nouveau système de suivi des entrepreneurs, qui est en cours d'élaboration, fournira des données sur le nombre réel d'emplois qu'ils auront créés au Canada.

Une vérification sera faite auprès des entrepreneurs admis sous réserve de certaines conditions pour savoir où en sont rendues leurs affaires. Ceux qui n'auront pas lancé d'entreprise seront incités à le faire s'ils veulent échapper à des mesures de renvoi pour n'avoir pas rempli les conditions d'admission au Canada.

Selon des statistiques préliminaires pour 1989, les provinces de Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique demeurent les trois principales destinations des gens d'affaires immigrants. C'est dans ces provinces que se sont installés 92 p. 100 des gens d'affaires immigrants. En 1989, 4 232 requérants principaux (17 111 personnes si l'on inclut les personnes à leur charge) ont été admis contre 4 011 en 1988. De ce nombre, 1 786 personnes (42 p. 100) se sont dirigées vers le Québec, 1 061 (25 p. 100) vers la Colombie-Britannique et 1 020 (24 p. 100) vers l'Ontario. Les trois provinces des Prairies ont attiré 7 p. 100 des gens d'affaires immigrants, tandis que les provinces de l'Atlantique et les deux territoires en ont attiré moins de 2 p. 100.

Le programme des investisseurs a été élargi pour donner aux petites entreprises canadiennes accès à un plus vaste éventail de sources de financement et pour aider à réduire les disparités économiques entre les provinces. En 1989, 605 visas (à l'égard de 2 143 personnes, requérants principaux et personnes à charge compris) ont été délivrés à des investisseurs comparativement à 386 (requérants principaux seulement) en 1988. Les événements de juin 1989 en Chine et l'établissement d'une catégorie d'investissement de 150 000 $ ont suscité un intérêt considérable pour le programme. De Hong Kong et de Taiwan sont venus respectivement 41,7 p. 100 et 39,2 p. 100 des investisseurs immigrants en 1989. Le principal bénéficiaire est le Québec qui a accueilli 1 954 investisseurs; pour leur part, la Colombie-Britannique et l'Ontario en ont accueilli respectivement 1 179 et 1 058. Les investisseurs ont préféré s'installer, dans les proportions indiquées, dans les villes suivantes : Vancouver (887), Montréal (559), Toronto (490) et Calgary (68).

### Immigrants et visiteurs

Des efforts ont continué d'être faits pour adapter davantage les modalités d'admission aux besoins des clients. Les personnes qui désirent parrainer des membres de la famille à titre d'immigrants peuvent maintenant s'adresser par courrier aux principaux Centres d'Immigration du Canada (CIC). Les règles qui s'appliquent aux étudiants étrangers sont maintenant moins restrictives. Les étudiants ne sont plus tenus d'obtenir une autorisation de changer d'école pour poursuivre leurs études. Les étudiants de niveau postsecondaire bénéficient également de permis de séjour de plus longue durée. Ces permis peuvent s'appliquer à toute la durée des études, qui, dans certains cas, peut être de plusieurs années. Ces modifications, bien que soit toujours exercé le contrôle nécessaire, offrent plus de commodité aux clients.

Le service est également ce dont s'occupe le groupe de travail Centre d'Immigration du Canada = Service établi en 1989. Le groupe de travail vise à normaliser les opérations des CIC intérieurs de façon que les clients jouissent de la même qualité de service partout au Canada.

Le Canada a traditionnellement été un lieu de refuge pour les personnes craignant d'être persécutées ou de subir des représailles de la part du gouvernement de leur pays d'origine. De nombreux citoyens chinois, en séjour au Canada, se sont sentis personnellement menacés par suite des événements qui sont survenus en Chine en juin 1989. Depuis, plus de 8 000 citoyens chinois au Canada ont été accueillis en vue de leur admission éventuelle pour des raisons humanitaires.

## Processus de détermination du statut de réfugié

### Le processus

Le processus de détermination du statut de réfugié comporte deux étapes, soit un premier palier d'audience portant sur le «minimum de fondement de la revendication» et, dans l'affirmative, une instruction approfondie. Au premier palier d'audience, un arbitre de l'Immigration et un membre de la Section du statut de réfugié (SSR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR) décident si le demandeur remplit les conditions requises pour faire une revendication et si sa revendication a un minimum de fondement. La décision touchant le minimum de fondement tient compte du dossier en matière de respect des droits de la personne du présumé pays de persécution, de la suite donnée par le Canada aux revendications fondées sur la persécution faites par d'autres personnes provenant du pays en question et les éléments de preuve présentés par le demandeur.

Dans le cas d'une instruction faisant suite à une demande présentée à un point d'entrée, l'arbitre peut nommer d'office un avocat pour éviter des retards dans le processus et pour s'assurer que les droits de la personne sont protégés.

Si les demandes sont déférées à l'instruction approfondie, un tribunal de la SSR décide si le demandeur répond à la définition de réfugié établie par la Convention des Nations Unies.

### Volume de revendications

Le nombre global de revendications reçues en 1989 a atteint 21 745. La moyenne mensuelle est passée de 961 revendications par mois au premier semestre à 2 629 revendications par mois au deuxième semestre. Le nombre global de revendications est inférieur à ce qu'il a été en 1988; il a alors atteint 35 000. En 1986, le Canada avait reçu 18 000 revendications et, en 1987, 25 799.

### Traitement

Au cours des six premiers mois, 4 761 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 753 par mois. Au cours du deuxième semestre, 8 747 enquêtes ont été ouvertes, soit une moyenne de 1 457 par mois.

Environ 95 p. 100 des revendications ont été jugées avoir un minimum de fondement et ont été déférées à la SSR en vue d'une instruction approfondie.

**Situations influant sur le processus de détermination du statut de réfugié**

Même si le volume global de revendications prévu pour 1989 s'est révélé exact, l'augmentation inattendue à la fin de l'année inquiète. La moyenne mensuelle de nouvelles revendications a atteint 3 000 au cours des deux derniers mois. Ce nombre élevé de demandeurs de statut à l'arrivée mettra le processus de détermination du statut de réfugié à rude épreuve en 1990. L'augmentation de volume est attribuable en partie à l'accroissement des mouvements de demandeurs d'asile partout dans le monde. Le taux d'acceptation de 88 p. 100 à l'étape de l'instruction approfondie peut avoir joué également. D'autre part, les dispositions concernant le «tiers pays sûr» ne sont pas appliquées, pour décourager la grande majorité des demandeurs du statut de réfugié, qui viennent des États-Unis où ils auraient pu présenter une demande de statut de réfugié. Bon nombre d'initiatives sont prévues pour 1990 pour simplifier le processus de détermination du statut de réfugié.

**Programme d'élimination de l'arriéré**

Le programme d'élimination de l'arriéré, annoncé le 28 décembre 1988, est fondé sur le nouveau processus de détermination du statut de réfugié. Le budget du programme compte 91 millions de dollars pour les opérations et 57 millions de dollars pour l'établissement et les activités de formation linguistique. Dans le cas d'une personne qui a revendiqué ou manifesté l'intention de revendiquer le statut de réfugié avant le 1er janvier 1989, le minimum de fondement de sa revendication est évalué par un tribunal composé d'un arbitre et d'un membre de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR). Si l'un ou l'autre

*Cette photo, prise en 1958, montre G. Rousselle vêtu de l'uniforme qu'ont porté les agents d'immigration de 1940 à 1971 : veston croisé, boutons de laiton, pantalon à revers et casquette officielle «Immigration Canada».*
*Michel Sauvé et Raymonde Devine, agents d'immigration, portent le nouvel uniforme d'aspect professionnel.*

# L'apparence moderne et professionnelle des agents d'immigration

Pendant près de trente ans, soit jusqu'en 1970, les boutons de laiton, les pantalons à revers et les casquettes ont constitué l'uniforme officiel des agents d'immigration. Cette époque est bien révolue.

Aujourd'hui, cet uniforme est bleu acier et comporte un pantalon à plis ou une jupe, signe de l'évolution importante du milieu de travail par le nombre croissant de femmes. Le programme d'identification de l'Immigration est à l'origine de ces changements parmi d'autres. Il continue d'ailleurs de veiller à ce que la tenue vestimentaire reflète le caractère professionnel.

Par l'entremise du programme, les agentes et agents d'immigration de 46 points d'entrée au Canada reçoivent des vêtements et des accessoires fonctionnels et à la mode qui permettent aux milliers de voyageurs qui passent chaque année à la douane de les distinguer.

La distribution annuelle de plus de 9 000 articles vestimentaires à près de 700 agents d'immigration et de 100 étudiants salariés ne constitue pas une mince tâche. Pourtant, les fonctions des agents du programme d'identification de l'Immigration ne s'arrêtent pas là.

Avec l'aide d'environ 50 coordonnateurs locaux des uniformes qui mettent à jour les mesures et évaluent les besoins vestimentaires, un groupe de quatre employés de l'Administration centrale d'EIC s'assure que l'apparence professionnelle de tous les agents d'immigration est maintenue. Il en coûte près de 1 000 $ par année, y compris les coûts d'entreposage et de distribution, pour vêtir un agent d'immigration.

Depuis 1975, un groupe d'agents d'immigration en uniforme se réunit chaque année pour discuter des problèmes ou des changements désirés. Ce groupe fait partie du Comité national des uniformes qui travaille en collaboration avec les agents du programme d'identification de l'Immigration. Au début des années 1970, par exemple, on a retiré la casquette et, en 1986, la couleur des uniformes est passée du brun au bleu acier, couleur plus professionnelle, semble-t-il.

Le programme d'identification de l'Immigration continuera de donner une allure moderne et professionnelle aux agentes et agents d'immigration.

estime que la revendication a un minimum de fondement, la personne concernée peut demander la résidence permanente en vertu du Règlement sur la catégorie désignée de demandeurs du statut de réfugié (approuvé le 27 décembre 1989) au lieu de poursuivre sa revendication devant la CISR. La personne dont la revendication n'a pas de minimum de fondement fait face au renvoi, à moins qu'elle ne quitte le Canada volontairement. Le programme prévoit l'examen de considérations humanitaires avant l'instruction de la revendication et, en cas de décision défavorable, avant le renvoi.

Quatre nouveaux CIC ont été créés à Vancouver, Montréal, Toronto et Mississauga pour s'occuper exclusivement de cas compris dans l'arriéré. Plus de 300 nouveaux agents ont été embauchés et formés. Le programme fonctionnait à plein dès septembre 1989. Un système de soutien automatisé, destiné à éliminer la paperasserie et accélérer le traitement, à produire des étiquettes et des formulaires et à établir le calendrier des entrevues ainsi que des audiences, a été installé à Vancouver, Edmonton, Calgary, Toronto, Mississauga et Montréal.

Une modification apportée à la réglementation le 12 janvier 1989 permet aux demandeurs dont la revendication est comprise dans l'arriéré de travailler au Canada sans devoir obtenir un permis de travail.

Du nombre estimatif de 85 000 cas constituant l'arriéré, environ 26 000 étaient en cours de traitement à la fin de mars 1990. Plus de 10 600 demandeurs étaient en voie d'obtenir le droit d'établissement, tandis que 2 000 autres ont été renvoyés ou sont partis volontairement.

### Renvois en 1989-1990

En 1989, le départ du Canada de 2 377 personnes frappées de renvoi ou d'interdiction de séjour a été confirmé; de ce nombre, 688 étaient des demandeurs à qui le statut de réfugié au sens de la Convention n'a pas été reconnu. Au cours du premier trimestre de 1990, le départ de 857 personnes, dont 202 étaient des demandeurs à qui le statut de réfugié n'a pas été reconnu, a été confirmé. Les Services centraux de renvoi de Montréal, Mississauga et Vancouver se sont occupés de la majorité des renvois qui ont eu lieu au cours de 1989-1990. A cette fin, ils ont fourni des escortes, réservé les billets d'avion et aidé les autres régions à exécuter les renvois.

### Contrôle et exécution de la Loi

En 1988, un groupe de travail a été mis sur pied pour élaborer une politique de contrôle et d'exécution de la Loi dans le cadre du Programme d'immigration. La politique de contrôle limite l'entrée au Canada aux immigrants et aux visiteurs faisant partie des catégories de personnes admissibles. La politique d'exécution de la Loi prévoit l'identification des personnes non admissibles aux points d'entrée et l'établissement d'un rapport à leur égard, le renvoi des personnes qui contreviennent à la Loi sur l'immigration et au Règlement qui s'y rattache, de même que l'engagement de poursuites contre les contrevenants.

Au cours de 1989-1990, le groupe de travail a mis en oeuvre une politique prévoyant l'imposition de sanctions financières aux transporteurs qui ne s'acquittent pas de l'obligation que leur fait la Loi de s'assurer que leurs passagers sont munis des documents voulus pour entrer au Canada. La politique semble avoir contribué à une diminution sensible des infractions en incitant les transporteurs à instaurer de meilleures méthodes d'examen des documents. L'utilisation de faux documents de haute qualité pour avoir accès à un vol en direction du Canada et la suppression subséquente de tels documents en route s'inscrivent dans une tendance croissante observée au Canada et dans l'ensemble du monde.

Vers la fin de 1989-1990, une revue en profondeur des lignes de conduite et des processus relatifs à l'application des dispositions de la Loi sur l'immigration concernant la non-admissibilité pour raisons de santé a été entreprise en consultation avec Santé et Bien-être Canada. Les résultats de l'examen seront présentés à la Ministre à l'automne 1990.

### Établissement

Divers programmes et services sont offerts aux immigrants et aux réfugiés pour les aider à s'adapter à la vie d'une collectivité. Tels sont les prêts de transport (particulièrement aux réfugiés), l'aide financière aux nouveaux arrivants démunis, le soutien des réseaux d'accueil communautaires, l'accès spécial aux services d'emploi ainsi que les cours de langue.

### Prêts de transport et d'admissibilité

Les réfugiés pris en charge par le gouvernement et ceux parrainés par le secteur privé ont le plus souvent recours à la Caisse renouvelable des prêts de transport. Les prêts visent à aider les immigrants et les réfugiés éventuels qui n'ont pas l'argent nécessaire pour payer les frais de transport de leur point d'embarquement à leur destination finale au Canada. En outre, les personnes qui se trouvent à l'étranger, qui sont des réfugiés ou qui entrent dans une catégorie désignée, ont droit à des prêts d'admissibilité pour payer les frais d'examens médicaux.

Les prêts accordés en 1989-1990 ont atteint la somme de 28 394 101 $ et les prêts remboursés, 15 653 858 $. Le taux d'intérêt sur les prêts était, en 1989, de 10,718 p. 100 et, en 1990, de 10,840 p. 100.

La demande de prêts de transport, d'aide à l'établissement et d'admissibilité a augmenté en 1989-1990 par suite de l'accroissement du parrainage de réfugiés et de membres de catégories désignées par des particuliers et des groupes. L'augmentation de la demande de prêts a exigé l'établissement d'un système provisoire d'approbation des nouveaux prêts par ordre de priorité, afin d'atteindre les objectifs du plan annuel concernant les réfugiés pour 1990. La direction procède à un examen du programme en vue de définir les meilleures façons d'équilibrer l'attribution et le remboursement des prêts.

### Aide à l'adaptation

Les nouveaux arrivants démunis peuvent recevoir, en vertu du programme d'aide à l'adaptation (PAA), une aide financière pour payer un logement temporaire et les vêtements nécessaires. Une fois installés dans un logement permanent, ils peuvent recevoir de l'aide pour payer le mobilier et les autres dépenses de base que sont le loyer, la note alimentaire et les frais divers. Cette aide leur est offerte pendant un maximum d'un an ou jusqu'à l'obtention d'un emploi à plein temps, selon la première des deux éventualités.

Des prêts sont également consentis aux nouveaux arrivants pour les aider à s'intégrer à la population active. Ces prêts servent à l'achat d'outils et au paiement des frais d'examen de compétence professionnelle. En 1989-1990, il a été versé environ 65 millions de dollars à plus de 14 900 nouveaux immigrants démunis, principalement des réfugiés. En outre, 4 millions de dollars ont été administrés par le PAA pour défrayer les services des avocats nommés d'office.

### Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants

Les organismes communautaires non gouvernementaux peuvent obtenir, en vertu du programme d'établissement et d'adaptation des immigrants (PÉAI), des fonds pour offrir des services aux nouveaux arrivants. Il peut s'agir de services d'accueil et d'orientation, de traduction et d'interprétation, de présentation, de counselling non professionnel, d'information générale et d'emploi. Plus de 150 organismes se sont partagé 7,4 millions de dollars, en vertu du PÉAI, pour aider environ 140 000 personnes.

### Programme d'accueil pour l'établissement des réfugiés

Les organismes communautaires peuvent recevoir des fonds pour recruter et former des groupes d'accueil bénévoles qui font fonction d'intermédiaires entre la collectivité et les réfugiés pris en charge par le gouvernement. Les groupes d'accueil aident les réfugiés à s'adapter par divers

*Savoir où l'on en est : Nancy Pellerin, commis au contrôle à la Direction générale de l'immigration des gens d'affaires, s'initie au nouveau programme d'EIC qui vise à suivre les entrepreneurs immigrants.*

## La haute technologie à notre service

Jusqu'à tout récemment, les entrepreneurs admis au Canada dans le cadre du programme d'immigration des gens d'affaires n'étaient pas suivis de façon constante. «Nous ne pouvions pas suivre un entrepreneur à partir de l'approbation de sa demande à l'étranger jusqu'au moment où les modalités de son contrat devenaient caduques», dit Barry Bokhaut, chef, Travailleurs indépendants et Programmes d'entreprises.

C'est alors qu'est entré en jeu le SISE (Système informatique de suivi des entrepreneurs), un nouveau programme informatisé conçu par la Direction générale de l'immigration des gens d'affaires pour assurer le suivi de ceux-ci.

Le SISE permettra d'évaluer le fonctionnement du programme et aux Bureaux régionaux d'échanger des renseignements avec l'Administration centrale (AC). Des projets pilotes sont actuellement en cours en Ontario et en Colombie-Britannique.

Il incombera aux bureaux d'immigration régionaux de recueillir l'information sur les entrepreneurs qui s'établissent selon certaines modalités et à l'AC de rassembler tous les renseignements. Une fois les renseignements recueillis, la Direction générale de l'immigration des gens d'affaires envisage de compiler des statistiques plus précises concernant le genre d'entreprises mises sur pied et le nombre d'employés occupant de nouveaux emplois.

moyens : soutien linguistique, familiarisation avec la collectivité et aide sociale. Grâce aux fonds alloués, les organismes communautaires peuvent soutenir les activités d'un groupe d'accueil et, ainsi, sensibiliser davantage la collectivité aux besoins des réfugiés.

En 1989-1990, il a été versé, en vertu du programme, une somme de près de 790 000 $ à l'égard de 20 projets qui ont profité à quelque 1 000 réfugiés en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse.

### Maisons d'accueil

Les maisons d'accueil sont une solution de rechange souhaitable à l'hébergement dans un hôtel normalement offert aux réfugiés à leur arrivée au Canada. Des organismes qui s'occupent des immigrants tiennent des maisons d'accueil et ont l'entière responsabilité des engagements financiers et juridiques se rapportant à leur exploitation. Ces maisons offrent aux réfugiés l'hébergement à court terme, des services d'orientation et de l'aide pour trouver un logement permanent.

La Commission voit au financement de l'hébergement temporaire en vertu du Programme d'aide à l'adaptation. Tout excédent des recettes sur les coûts directs d'exploitation de l'établissement est consacré à l'amélioration ou à l'accroissement des services initiaux d'accueil et d'établissement offerts aux nouveaux arrivants. En 1989-1990, il y avait, dans l'ensemble du Canada, 16 maisons d'accueil, dont cinq à Toronto.

### Programme de cours de langue pour les immigrants

Le programme de cours de langue pour les immigrants (PCLI) a été un projet pilote de 1986 au 31 mars 1990, date à laquelle il est devenu le programme de cours de langue (PCL). Ce programme fournit aux organismes de services aux immigrants une aide financière pour offrir à ces derniers un apprentissage linguistique de base et les familiariser avec la collectivité. Le PCLI visait à répondre aux besoins des immigrants adultes qui n'étaient pas censés s'intégrer immédiatement à la population active. La clientèle visée se compose principalement d'immigrantes ayant des obligations familiales et demeurant à la maison. En 1989-1990, sur une somme globale de 3,9 millions de dollars affectée au PCLI, 3,2 millions de dollars ont été consacrés à près de 150 projets dans l'ensemble du Canada.

Le programme prévoit la garde d'enfants sur place et, au besoin, le remboursement des frais de transport. Le PCL fonctionnera dans toutes les provinces en 1990-1991 avec un budget national de 6 millions de dollars. Un million de dollars additionnel servira à offrir un apprentissage linguistique de base et des services d'orientation aux réfugiés à l'étranger qui attendent que soient réglées les dernières formalités de leur immigration au Canada. Un marché a été conclu avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) pour qu'elle offre une formation linguistique et des services d'orientation aux réfugiés en attendant le règlement des dernières formalités d'immigration à Rome, Vienne et Athènes. Emploi et Immigration Canada compte étendre ce programme à l'Asie et à l'Amérique centrale, afin d'y aider les réfugiés et les immigrants à mieux se préparer à la vie au Canada.

## Exécution du programme

### Exécution de la Loi

Le programme d'exécution de la Loi prévoit des mesures de contrôle qui s'appliquent aux visiteurs, aux étudiants, aux travailleurs temporaires, aux immigrants et aux résidents de retour. Ces mesures visent à empêcher les immigrants ou les visiteurs d'entrer ou de séjourner au Canada si leur présence peut y menacer la santé publique, le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale. Les activités d'exécution de la Loi englobent l'identification, l'arrestation, l'obtention de cautionnements, la détention, l'engagement de poursuites, les appels et les litiges.

### Enquêtes

Une enquête est faite lorsqu'une personne qui se trouve au Canada ou demande d'être autorisée à y entrer peut ne pas être admissible ou contrevenir à la Loi sur l'immigration. Le statut de réfugié au sens de la Convention peut être revendiqué à une telle enquête. Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est représenté à toute enquête menée par un agent chargé de présenter les cas (ACPC). Il y a environ 175 ACPC, en comptant ceux qui sont affectés à l'arriéré de revendications. La Section des enquêtes de l'Administration centrale offre un soutien fonctionnel et des conseils à ces agents et surveille le fonctionnement des processus d'enquête et de détermination du statut de réfugié.

### Appels

La Section des appels de la Direction de la présentation des cas et des litiges, à l'Administration centrale, dispense avis et conseils aux agents des appels touchant les cas dont est saisie la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Cette dernière comporte deux sections, la Section d'appel de l'immigration (SAI) et la Section du statut de réfugié (SSR). La SAI entend les appels du Ministre à la suite de décisions rendues par des arbitres à des enquêtes, les appels de répondants du rejet de la demande de droit d'établissement de parents et les appels de résidents permanents et d'autres personnes frappées d'une mesure de renvoi du Canada. Quelque 20 agents des appels, qui sont répartis dans quatre bureaux, représentent le Ministre dans toutes les affaires dont est saisie la Commission. Au besoin, les agents rédigent des requêtes et comparaissent devant la CISR relativement à des revendications du statut de réfugié.

En outre, la Section des appels tient le ministère de la Justice informé des litiges d'immigration dont sont saisies les cours provinciales ainsi que la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

## Ententes internationales

### Autorisation de séjour temporaire

Le 1er janvier 1989, EIC (et le Service d'immigration et de naturalisation des États-Unis) a mis en oeuvre le chapitre 15 de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Ce chapitre, qui s'intitule *Autorisation de séjour temporaire pour gens d'affaires,* vise à accélérer et à faciliter l'autorisation de séjour de citoyens canadiens aux États-Unis et de citoyens américains au Canada. Il vise quatre catégories de personnes : gens d'affaires, professionnels, employés mutés à l'intérieur d'une société ainsi que négociants et investisseurs. Les services d'immigration des deux pays coprésident le groupe de travail permanent qui surveille la mise en oeuvre du chapitre 15 et recommande les ajouts à y faire.

## Règlement des cas

### Octroi au Canada du droit d'établissement

La Loi sur l'immigration autorise le gouverneur en conseil à accorder une dispense de certaines exigences de la Loi sur l'immigration et du Règlement qui s'y rattache. La raison de solliciter une dispense du gouverneur en conseil dans des cas particuliers est de permettre aux personnes qui remplissent certaines conditions précises prévues par la Loi ou le Règlement d'obtenir le statut de résident permanent. Au nombre de ces exigences sont celles d'obtenir un visa d'immigrant à l'extérieur du Canada ainsi que de remplir les conditions relatives à la sélection et à la documentation. Ce processus permet donc d'accorder le statut de résident permanent à des personnes désirables qui, sans cela, ne seraient pas admissibles et en faveur desquelles jouent d'importants motifs d'ordre humanitaire, de compassion ou d'intérêt public.

La plupart des demandes de dispense adressées au gouverneur en conseil ont trait à de proches parents de résidents canadiens. Le reste vient de requérants indépendants, de réfugiés et de personnes dont la situation présente des considérations d'ordre humanitaire et de compassion, dans le cas desquels il ne serait ni pratique ni possible de régler les formalités d'immigration à l'extérieur du Canada. Divers événements sociaux, économiques et politiques, tels que l'affaire de la place Tienanmen en Chine, rendent nécessaire le traitement des cas de ces personnes au Canada.

Au cours de l'année civile 1989, 20 140 décrets en conseil ont été approuvés. De ce nombre, 14 062 dispensaient de l'obligation d'obtenir un visa d'immigrant, ce qui a facilité l'octroi du droit d'établissement à des requérants se trouvant déjà au Canada.

Par suite de l'augmentation du volume de ces demandes spéciales et de l'introduction d'un processus de traitement automatisé, le gouvernement s'attend à un plus grand nombre de dispenses par décret en conseil en 1990-1991.

### Correspondance de la Ministre

Beaucoup de gens s'adressent directement à la Ministre par écrit ou, encore, par l'intermédiaire d'un tiers, tel un avocat ou un député, pour s'enquérir de l'avancement de l'étude d'un cas ou demander le réexamen d'une décision défavorable. En 1989, il a été donné suite à 8 679 demandes, soit une augmentation de 30 p. 100 par rapport à l'année précédente.

### Arbitrage

Il y a 125 arbitres en poste dans 17 centres répartis dans l'ensemble du Canada. Sont compris dans ce nombre les 48 arbitres affectés aux quatre bureaux s'occupant du traitement de l'arriéré de revendications du statut de réfugié. La Direction générale de l'arbitrage a pour tâche de veiller à ce que les enquêtes de l'Immigration, les audiences et les révisions des motifs de garde se déroulent conformément à la Loi sur l'immigration et au Règlement qui s'y rattache, ainsi qu'aux principes de justice naturelle. Le personnel en poste à l'Administration centrale dirige l'exécution du programme d'arbitrage en offrant des cours de formation, en donnant des avis et des conseils aux arbitres et en contrôlant la qualité des décisions rendues et l'utilisation des ressources.

Les arbitres tiennent toutes les enquêtes et font toutes les révisions des motifs de garde conformément à la Loi sur l'immigration et au Règlement qui s'y rattache. Les enquêtes se déroulent comme une procédure contradictoire et sont régies par les principes de justice naturelle. A la fin, l'arbitre décide si l'intéressé doit être autorisé à venir au Canada, en être renvoyé ou être frappé d'une interdiction de séjour. De plus, l'arbitre doit réviser régulièrement les motifs de garde de toute personne détenue en application de la Loi sur l'immigration.

L'arbitre préside également les audiences d'instruction préliminaire des revendications du statut de réfugié. De concert avec un membre de la Section du statut de réfugié (SSR) de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR), il décide si une revendication du statut de réfugié doit être déférée à la SSR en vue d'une instruction approfondie.

L'arbitre rend de façon indépendante des décisions que les tribunaux ont qualifié de quasi judiciaires. Elles ne peuvent être modifiées ou infirmées que par un tribunal compétent ou lorsque l'enquête est réouverte conformément à la Loi par un arbitre.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1er janvier 1989, des modifications apportées à la Loi sur l'immigration, la Direction générale de l'arbitrage a recueilli des données opérationnelles pour l'année civile au lieu de l'année financière. En 1989, les arbitres ont ouvert 16 907 enquêtes et en ont clos 15 200. Ils ont fait 4 812 révisions des motifs de garde et ont reçu 12 620 revendications du statut de réfugié. Au cours du premier trimestre de 1990, les arbitres ont ouvert 8 888 enquêtes, en ont clos 7 426, ont procédé à 894 révisions des motifs de garde et ont reçu 7 136 revendications du statut de réfugié.

## Recherche

En 1989-1990, divers projets de recherche socioéconomique et démographique ont été menés à terme. Au nombre de ceux-ci figuraient une évaluation du programme d'aide conjointe, une étude de l'interaction culturelle entre les Canadiens et les Salvadoriens et une analyse du revenu des immigrants après 1971.

Diverses rencontres tenues avec des universitaires ont porté sur la capacité d'absorption, l'interaction culturelle et les liens entre l'immigration, le multiculturalisme et l'identité canadienne.

Une étude comparative des droits et de l'égalité devant la loi des non-citoyens dans divers pays industrialisés a été amorcée. Ont également été lancées une étude permanente des personnes qui sont entrées au Canada en vertu du programme concernant les employés de maison étrangers et une évaluation du programme d'accueil pour les réfugiés à Toronto.

Afin de renforcer le programme de recherche, d'autres perfectionnements ont été apportés dont, notamment, l'établissement entre les dossiers administratifs de liens permettant d'effectuer des études longitudinales, historiques et transversales de l'adaptation des immigrants.

## Opérations à l'étranger

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur s'occupe de l'exécution du Programme d'immigration à l'étranger par l'entremise d'un réseau de 65 bureaux offrant tous les services d'immigration et de 34 autres ne délivrant que des visas de visiteurs. Le réseau comporte actuellement 215 agents des visas canadiens affectés à l'étranger par permutation. En 1989, les bureaux à l'étranger ont délivré 186 788 visas d'immigrant et 599 032 visas d'étudiant, de travailleur temporaire et de visiteur.

Le nombre d'immigrants admis est fonction de niveaux d'immigration établis par le gouvernement et, en 1989, ces derniers ont été dépassés pour la troisième année de suite.

Le bon déroulement des opérations à l'étranger demeure un objectif important à ce moment où l'intérêt est grand et où le nombre de requérants dépasse largement les niveaux d'immigration établis.

Le Canada continue d'accorder la priorité aux requérants faisant partie de la catégorie de la famille, aux réfugiés au sens de la Convention et aux membres des catégories désignées. Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur a constamment respecté, en ce qui concerne les réfugiés, le niveau fixé par le gouvernement, qui était de 13 000 en 1989.

## Europe de l'Est

Il s'est opéré, en 1989-1990, des changements énormes et sans précédent dans le climat politique, économique et social de presque tous les pays de l'Europe de l'Est. L'exode des ressortissants de la République démocratique allemande vers la République fédérale d'Allemagne, la «révolution en douceur» en Tchécoslovaquie, le démantèlement du mur de Berlin au début de novembre, la fin du régime Ceausescu en Roumanie et les projets d'élections pluralistes dans tous les pays, sauf l'Albanie, ont éventuellement mené à une plus grande liberté de déplacement des gens après l'abolition des contrôles de sortie et des restrictions sur les voyages à l'étranger. Par suite de ces événements, nos six bureaux dans cette région du monde ont délivré 95 131 visas de visiteur, soit une augmentation de 30 p. 100 par rapport à 1988.

En outre, l'abolition des contrôles de sortie a mené à une importante amélioration au chapitre des cas de réunion des familles. Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur n'a plus à intervenir dans de tels cas en Pologne, en Hongrie, en Tchécoslovaquie, en Bulgarie, en Yougoslavie et en République démocratique allemande. Il ne reste que quelques cas de réunion des familles en Albanie, en Roumanie et en URSS, mais, dans ce dernier pays, une approbation de principe a déjà été donnée.

En 1989, 21 132 Européens de l'Est ont immigré au Canada. En l'absence de bureaux offrant tous les services en Europe de l'Est, la plupart de ces personnes ont présenté leur demande à des bureaux situés en Europe de l'Ouest ou aux États-Unis. Le plan concernant les réfugiés de 1989 prévoyait la prise en charge par le gouvernement de 3 540 Européens de l'Est sélectionnés conformément au Règlement sur la catégorie désignée d'exilés volontaires. En vertu de ce règlement, 12 159 autres requérants parrainés par le secteur privé ont été admis.

## Europe de l'Ouest

L'Europe de l'Ouest demeure une importante source de nouveaux immigrants au Canada. En 1989, nos bureaux en Europe de l'Ouest ont délivré 41 354 visas d'immigrant. En outre, la délivrance de 67 591 visas à des visiteurs, des étudiants et des travailleurs temporaires de l'Europe de l'Ouest a facilité les échanges culturels, universitaires et professionnels.

En 1989, les bureaux canadiens en Europe de l'Ouest se sont occupés en priorité de questions de contrôle. Ces bureaux ont travaillé étroitement avec les lignes aériennes et les autorités aéroportuaires de l'Europe de l'Ouest à empêcher d'entrer au Canada les immigrants clandestins munis de visas ou de documents de voyage falsifiés. EIC s'est engagé à aider le personnel des aéroports et des lignes aériennes à évaluer l'authenticité et l'acceptabilité des documents dont sont munis les voyageurs se dirigeant vers le Canada. L'affectation de contrôleurs de l'Immigration à six bureaux en Europe de l'Ouest (Bonn, Bruxelles, La Haye, Londres, Paris et Rome) a appuyé ces efforts. Il s'ensuit que les visites régionales de liaison aux fins d'exécution de la Loi sont plus fréquentes et ont une plus large portée, et que les activités de renseignement et la collaboration avec les autorités locales et les lignes aériennes ont été améliorées. A la fin des trois premiers mois de 1990, le nombre d'interceptions de personnes non admissibles se dirigeant de l'Europe de l'Ouest vers le Canada représente déjà 86 p. 100 du nombre global atteint pour les douze mois de 1989.

Il est intéressant de signaler que les campagnes de publicité faites par les bureaux canadiens en Europe de l'Ouest,

de concert avec les provinces, ont permis d'attirer 120 millions de dollars sur le milliard de dollars environ que les investisseurs immigrants ont amené au Canada en 1989. En outre, les immigrants de la catégorie des entrepreneurs, dont les bureaux de l'Europe de l'Ouest se sont occupés en 1989, se sont engagés à créer 1 357 emplois pour les Canadiens.

L'engagement du Canada en matière de réétablissement des réfugiés s'est fortement affirmé en 1989. Certains bureaux, tels ceux d'Athènes, d'Ankara, de Bonn et de Rome, ont délivré 13 019 visas à des réfugiés au sens de la Convention et à des membres de catégories désignées provenant de l'Europe de l'Est, d'Afrique et du Moyen-Orient, soit une hausse de 60 p. 100 comparativement à 1988, par suite d'une augmentation marquée du parrainage par le secteur privé.

Entre temps, afin d'appuyer le programme de départ volontaire de demandeurs du statut de réfugié dont la revendication faisait partie de l'arriéré et pour atténuer le manque aigu de travailleurs de la construction à Toronto, le bureau de Lisbonne a accru temporairement son effectif pour aider à traiter les cas de personnes admissibles munies d'une offre d'emploi validée.

### Amérique latine et Antilles

L'immigration au Canada de ressortissants d'Amérique latine et des Antilles s'est rétablie du léger fléchissement connu en 1988 pour augmenter de plus de 14 p. 100. En 1989, 25 287 personnes de cette région ont été admises au Canada. Comme auparavant, ces personnes faisaient en majorité partie des catégories prioritaires et le plus gros de l'augmentation est directement attribuable à l'expansion de la catégorie de la famille vers le milieu de 1988.

Les réfugiés et les personnes admises pour des raisons humanitaires constituaient de nouveau les principaux groupes d'immigrants d'Amérique centrale. Une importante offensive des rebelles en novembre 1989 au Salvador a contribué à faire durer le conflit armé et l'oppression. Comme conséquence directe de cette offensive, plus de 200 personnes ont pu gagner immédiatement le Canada en vertu de permis du Ministre. Plus de 3 500 Latino-américains, provenant presque tous de l'Amérique centrale, ont immigré au Canada en 1989 à titre soit de réfugiés, soit de membres de la catégorie désignée de prisonniers politiques et de personnes opprimées.

Il y a eu, en 1989, une augmentation importante du nombre de visas délivrés à des personnes désireuses de séjourner temporairement au Canada. Le nombre de visas de visiteur délivrés à des gens de cette région a atteint près de 96 000 comparativement à 70 000 en 1988. Il a été délivré un nombre global de 15 568 permis de travail (contre 10 712 en 1988) à des travailleurs temporaires, dont 12 502 travailleurs sont entrés au Canada en vertu des plus en plus populaires programmes des travailleurs agricoles des Antilles et du Mexique. En outre, 3 042 étudiants ont obtenu un permis de séjour au cours de l'année.

### Asie et Pacifique

La région de l'Asie et du Pacifique a de nouveau été la principale source d'immigrants au Canada en 1989. Les bureaux canadiens de cette région ont délivré 40 p. 100 de tous les visas d'immigrant. Les personnes admises aux fins de la réunion des familles l'ont emporté sur les travailleurs sélectionnés comme principal groupe d'immigrants. Les entrepreneurs sélectionnés dans la région de l'Asie et du Pacifique en 1989 devaient créer ou conserver plus de 6 900 emplois au Canada et amener plus de 1,8 milliard de dollars. A également favorisé l'économie du Canada l'immigration de 476 investisseurs de cette région. Ces derniers devaient investir plus de 161 millions de dollars au Canada.

Divers bureaux du Canada en Asie ont participé à la sélection des personnes aux termes des programmes d'accueil de réfugiés et de personnes pour des raisons humanitaires. En 1989, 10 370 personnes ont obtenu le droit d'établissement au Canada dans le cadre de ces programmes. Afin de soulager la situation tragique des réfugiés de la mer vietnamiens en Asie du Sud-Est et à Hong Kong, un plan d'action global a été adopté en juin 1989 à la Conférence internationale sur les réfugiés indochinois tenue à Genève. Le Canada n'a cessé d'appuyer la mise en oeuvre de tous les éléments de ce plan, y compris la facilitation des programmes des départs réguliers et de réunion des familles du Vietnam, la sauvegarde du premier asile, la détermination du statut de réfugié et le réétablissement des réfugiés.

Le nombre de visas d'immigrant délivrés à des ressortissants de la région a augmenté de 27 p. 100 en 1989 par rapport à 1988. Le nombre global de visas délivrés à des visiteurs, des étudiants et des travailleurs temporaires a atteint 164 952.

### Afrique et Moyen-Orient

Le nombre d'immigrants provenant de l'Afrique et du Moyen-Orient a continué de s'accroître sensiblement en 1989 pour représenter 16,25 p. 100 du nombre global d'immigrants accueillis par le Canada. En 1989, 30 771 personnes provenant de cette région ont obtenu le droit d'établissement, soit une augmentation de 39,1 p. 100 par rapport à 1988. De ce nombre, 566 étaient des entrepreneurs et des investisseurs en mesure d'amener au Canada plus de 300 millions de dollars en vue d'y créer ou conserver environ 2 200 emplois. Les bureaux canadiens dans cette région ont également délivré 43 888 visas de visiteur (y compris des permis de séjour pour étudiant et des permis de travail), soit 15,1 p. 100 de plus qu'en 1988.

Les guerres, l'instabilité politique et les catastrophes naturelles, telles la sécheresse et la famine, ont continué de provoquer des mouvements de population massifs à différents endroits en Afrique et au Moyen-Orient. Au cours de la dernière année, 6 112 personnes de cette région ont été admises au Canada à titre soit de réfugiés au sens de la Convention, soit de membres d'une catégorie désignée. En outre, 6 941 visas d'immigrant ont été délivrés à des requérants libanais. De ces derniers, plus de la moitié (3 330) ont été délivrés par le bureau d'immigration canadien temporaire qui a été établi à Nicosie en avril 1989 pour s'occuper de l'afflux à Chypre de Libanais fuyant la violence dans leur pays. Le Canada est le seul pays à avoir pris des mesures spéciales et prévu des installations pour aider les Libanais.

## Immigrants au Canada selon le groupe de professions envisagées de 1987 à 1989

| Groupes de professions | Année civile 1987 | 1988 | 1989 |
|---|---|---|---|
| **Actifs** | | | |
| Entrepreneurs | 2 421 | 2 959 | 3 233 |
| Investisseurs | 94 | 257 | 517 |
| Gestion, administration | 5 958 | 7 213 | 7 110 |
| Sciences naturelles, techniques et mathématiques | 5 290 | 6 040 | 6 548 |
| Sciences sociales et secteurs connexes | 899 | 1 063 | 1 082 |
| Clergé | 467 | 348 | 392 |
| Enseignants | 1 776 | 1 634 | 2 242 |
| Hygiène et médecine | 2 753 | 3 074 | 3 808 |
| Domaines artistiques et littéraires | 1 184 | 1 384 | 1 712 |
| Sports et loisirs | 134 | 112 | 148 |
| Personnel administratif | 7 554 | 9 535 | 10 011 |
| Vente | 3 082 | 3 753 | 4 289 |
| Services | 7 926 | 5 208 | 7 160 |
| Agriculture, horticulture et élevage | 1 817 | 2 017 | 2 304 |
| Pêche, chasse et piégeage | 208 | 246 | 161 |
| Abattage et bûchage | 22 | 16 | 32 |
| Mines et carrières, y compris le forage de puits | 47 | 49 | 72 |
| Industries et transformation | 1 535 | 935 | 1 359 |
| Usinage | 2 429 | 2 074 | 2 841 |
| Fabrication, montage et réparation | 8 514 | 7 827 | 10 478 |
| Construction | 4 195 | 3 281 | 5 075 |
| Exploitation des transports | 1 103 | 928 | 1 420 |
| Manutention | 1 147 | 368 | 469 |
| Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines | 466 | 477 | 562 |
| Autres | 15 675 | 15 549 | 24 375 |
| Non précisé | 16 | 3 | 67 |
| Total des actifs | 76 712 | 76 350 | 97 467 |
| **Non-actifs** | | | |
| Conjoints* | 19 758 | 21 475 | 22 551 |
| Enfants | 12 531 | 15 713 | 17 976 |
| Étudiants | 32 098 | 36 634 | 40 856 |
| Personnes à charge, adultes | 10 999 | 11 757 | 11 492 |
| Total des non-actifs | 75 386 | 85 579 | 92 875 |
| Total global | 152 098 | 161 929 | 190 342 |

* *Les fiancés sont inclus avec les conjoints, selon la Loi.*

## Immigrants admis au Canada selon la catégorie
## Principale région de provenance et destination au Canada
## 1989

| | Catégorie de la famille | Réfugiés et membres des catégories désignées | Parents aidés | Gens[1] d'affaires | Autres | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Principale région de provenance** | | | | | | |
| Afrique et Moyen-Orient | 5 278 | 6 174 | 4 000 | 4 261 | 11 189 | 30 902 |
| Asie, Australasie et Océanie | 25 216 | 10 403 | 6 385 | 10 209 | 23 070 | 75 283 |
| États-Unis | 3 616 | 92 | 181 | 298 | 2 727 | 6 914 |
| Autres pays des Amériques | 13 421 | 4 007 | 2 187 | 513 | 5 287 | 25 415 |
| Europe | 10 140 | 16 058 | 7 704 | 1 398 | 8 322 | 43 622 |
| Grande-Bretagne | 2 785 | 11 | 930 | 432 | 4 048 | 8 206 |
| Non précisé | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 60 456 | 36 745 | 21 387 | 17 111 | 54 643 | 190 342 |
| **Destination au Canada** | | | | | | |
| Terre-Neuve | 119 | 94 | 38 | 20 | 190 | 461 |
| Nouvelle-Écosse | 431 | 323 | 94 | 87 | 522 | 1 457 |
| Nouveau-Brunswick | 241 | 190 | 62 | 43 | 355 | 891 |
| Île-du-Prince-Édouard | 37 | 48 | 13 | 24 | 37 | 159 |
| Québec | 9 294 | 5 043 | 2 049 | 7 324 | 10 170 | 33 880 |
| Ontario | 33 826 | 21 286 | 14 502 | 4 103 | 30 268 | 103 985 |
| Manitoba | 1 907 | 1 883 | 1 220 | 258 | 818 | 6 086 |
| Saskatchewan | 537 | 799 | 208 | 218 | 377 | 2 139 |
| Alberta | 5 487 | 4 452 | 1 598 | 744 | 3 786 | 16 067 |
| Colombie-Britannique | 8 458 | 2 613 | 1 586 | 4 286 | 8 078 | 25 021 |
| Yukon et Territoires du Nord-Ouest | 119 | 14 | 17 | 4 | 42 | 196 |
| Non précisée | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 60 456 | 36 745 | 21 387 | 17 111 | 54 643 | 190 342 |

*(1) Sont compris a) le requérant principal et les personnes à sa charge;*
*b) les entrepreneurs, les travailleurs indépendants et les investisseurs.*

## Destination envisagée des immigrants de 1987 à 1989

| Région | Année civile | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| Terre-Neuve | 458 | 408 | 461 |
| Nouvelle-Écosse | 1 227 | 1 299 | 1 457 |
| Nouveau-Brunswick | 642 | 679 | 891 |
| Île-du-Prince-Édouard | 159 | 153 | 159 |
| Québec | 26 822 | 25 789 | 33 880 |
| Ontario | 84 807 | 88 996 | 103 985 |
| Manitoba | 4 799 | 5 009 | 6 086 |
| Saskatchewan | 2 119 | 2 223 | 2 139 |
| Alberta | 11 975 | 14 025 | 16 067 |
| Colombie-Britannique | 18 913 | 23 204 | 25 021 |
| Yukon et Territoires du Nord-Ouest | 152 | 144 | 196 |
| Non précisée | 25 | 0 | 0 |
| Canada | 152 098 | 161 929 | 190 342 |

## Principaux pays de dernière résidence permanente des immigrants au Canada de 1987 à 1989

| | Année civile | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| Pays | | | |
| **Europe** | | | |
| Grande-Bretagne | 8 547 | 9 172 | 8 206 |
| Portugal (y compris Açores et Madère) | 7 300 | 6 467 | 8 174 |
| Italie | 1 031 | 860 | 1 036 |
| France | 2 290 | 2 589 | 2 882 |
| Pays-Bas | 575 | 821 | 823 |
| République fédérale d'Allemagne | 1 906 | 1 696 | 2 021 |
| URSS | 225 | 620 | 1 599 |
| Pologne | 7 036 | 9 231 | 15 962 |
| Tchécoslovaquie | 922 | 866 | 1 086 |
| Grèce | 771 | 579 | 766 |
| Autres | 6 960 | 7 788 | 9 273 |
| Total | 37 563 | 40 689 | 51 828 |
| **Afrique** | | | |
| Afrique du Sud (République d') | 1 845 | 1 672 | 1 557 |
| Égypte | 1 066 | 1 071 | 1 546 |
| Tanzanie | 468 | 460 | 603 |
| Kenya | 773 | 1 325 | 1 565 |
| Maroc | 516 | 735 | 1 084 |
| Zimbabwe | 82 | 145 | 206 |
| Autres | 3 751 | 3 972 | 5 587 |
| Total | 8 501 | 9 380 | 12 148 |
| **Asie** | | | |
| Vietnam | 5 668 | 6 196 | 8 470 |
| Hong Kong | 16 170 | 23 281 | 20 001 |
| Chine | 2 625 | 2 778 | 4 343 |
| Inde | 9 692 | 10 409 | 8 804 |
| Philippines | 7 343 | 8 310 | 11 363 |
| Laos | 456 | 842 | 679 |
| Cambodge | 1 612 | 1 543 | 2 033 |
| Israël | 1 461 | 1 435 | 1 730 |
| Liban | 3 414 | 3 143 | 6 145 |
| Iran | 3 083 | 3 669 | 3 770 |
| Autres | 15 813 | 19 530 | 24 660 |
| Total | 67 337 | 81 136 | 91 998 |

| Pays | Année civile 1987 | 1988 | 1989 |
|---|---|---|---|
| **Australasie** | | | |
| Australie | 530 | 518 | 626 |
| Nouvelle-Zélande | 205 | 212 | 264 |
| Autres | 18 | 15 | 4 |
| Total | 753 | 745 | 894 |
| **Amérique du Nord et Amérique centrale** | | | |
| États-Unis | 7 967 | 6 537 | 6 914 |
| Mexique | 815 | 925 | 1 011 |
| Salvador | 3 536 | 2 705 | 2 841 |
| Guatemala | 1 089 | 690 | 785 |
| Nicaragua | 1 073 | 982 | 685 |
| Autres | 360 | 369 | 538 |
| Total | 14 840 | 12 208 | 12 774 |
| **Antilles** | | | |
| Jamaïque | 5 422 | 3 923 | 3 888 |
| Haïti | 2 121 | 1 815 | 2 362 |
| Trinité-et-Tobago | 1 721 | 2 231 | 3 067 |
| Barbade | 325 | 314 | 309 |
| Autres | 1 638 | 1 156 | 1 265 |
| Total | 11 227 | 9 439 | 10 891 |
| **Amérique du Sud** | | | |
| Guyana | 6 073 | 2 875 | 3 159 |
| Chili | 1 422 | 954 | 1 001 |
| Argentine | 567 | 433 | 600 |
| Pérou | 861 | 1 276 | 1 762 |
| Colombie | 374 | 368 | 455 |
| Autres | 1 504 | 1 349 | 1 687 |
| Total | 10 801 | 7 255 | 8 664 |
| **Océanie** | | | |
| Fidji | 512 | 561 | 743 |
| Maurice (Île) | 521 | 478 | 356 |
| Autres | 41 | 38 | 46 |
| Total | 1 074 | 1 077 | 1 145 |
| Non précisé | 2 | 0 | — |
| Total global | 152 098 | 161 929 | 190 342 |

## Provenance des immigrants (selon le continent de dernière résidence permanente) de 1987 à 1989

| | Année civile | | |
|---|---|---|---|
| | 1987 | 1988 | 1989 |
| **Région** | | | |
| Europe | 37 563 | 40 689 | 51 828 |
| Afrique | 8 501 | 9 380 | 12 148 |
| Asie | 67 337 | 81 136 | 91 998 |
| Australasie | 753 | 745 | 894 |
| Amérique du Nord et Amérique centrale | 14 840 | 12 208 | 12 774 |
| Antilles | 11 227 | 9 439 | 10 891 |
| Amérique du Sud | 10 801 | 7 255 | 8 664 |
| Océanie | 1 074 | 1 077 | 1 145 |
| Non précisée | 2 | — | — |
| Total | 152 098 | 161 929 | 190 342 |

## Permis de travail et permis de séjour pour étudiant délivrés en 1989

| | |
|---|---|
| Permis de travail | 284 788* |
| Permis de séjour pour étudiant | 90 904 |

**Ce chiffre comprend 96 799 permis de travail délivrés à des personnes dont la revendication du statut de réfugié faisait partie de l'arriéré et qui sont autorisées à travailler.*

## Nombre d'immigrants prévu

| Groupe | 1990 |
|---|---|
| Membres de la catégorie de la famille | 61 000 |
| Réfugiés parrainés par le gouvernement et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger) | 13 000 |
| Réfugiés parrainés par le secteur privé et membres de catégories désignées (sélectionnés à l'étranger) | 13 000 |
| Réfugiés admis au Canada | 7 000[1] |
| Personnes admises pour des raisons humanitaires en vertu de mesures spéciales | 3 000 – 6 000 |
| Travailleurs sélectionnés | |
| — requérants principaux | 21 000 – 24 000 |
| — conjoints et autres personnes à charge | 29 000 – 33 000 |
| Gens d'affaires immigrants | |
| — requérants principaux | 4 000 |
| — conjoints et autres personnes à charge | 11 000 |
| Retraités | 3 000 |
| Total | 165 000 – 175 000[2] |

[1] *Estimation provisoire fondée sur le nombre d'admissions prévues sous le régime du processus de détermination du statut de réfugié appliqué par la nouvelle Commission de l'immigration et du statut de réfugié.*

[2] *Sont exclues les personnes admises dont la revendication du statut de réfugié faisait partie de l'arriéré.*

# Services généraux

## Politique stratégique et planification

Politique stratégique et planification (PSP) effectue de la recherche sur les politiques et les analyses, de sorte que ces dernières et les programmes relatifs au marché du travail et au soutien du revenu concordent avec les objectifs sociaux et économiques nationaux.

En 1989-1990, la recherche et les analyses de PSP ont porté sur les programmes et services de perfectionnement des ressources humaines et d'adaptation dans le contexte de la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO). Le gouvernement a mené, sous les auspices du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), des consultations poussées auprès des employeurs, des syndicats, des groupes de défense des droits sociaux et des éducateurs sur la politique du marché du travail pour les années 1990 et, plus particulièrement, sur la SMMO. Le CCMTP a présenté au gouvernement, en mars 1990, un rapport sur les consultations et les recommandations émanant de ces consultations.

PSP a assuré le soutien nécessaire à la conception et à la rédaction du projet de loi C-21 qui prévoit une série de changements au Régime d'assurance-chômage. Le projet de loi C-21, qui fait partie intégrante de la SMMO, renforce la capacité du Régime d'assurance-chômage de faire fonction de filet de sécurité économique en mettant l'accent sur les personnes qui ont besoin d'aide. Il prévoit un accroissement de la formation professionnelle et d'autres mesures pour aider les prestataires à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail. En outre, il comporte des modifications visant à rendre le Régime conforme à la Charte canadienne des droits et libertés.

PSP a produit un document intitulé *Analyse des changements apportés à la structure du Régime d'assurance-chômage*. Ce document renferme une analyse détaillée des effets des changements qu'il est proposé d'apporter aux conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage, au barème des prestations et aux pénalités prévues dans le cas des travailleurs qui ont quitté leur emploi sans justification.

Une étude détaillée des régions économiques servant à l'administration du Régime d'assurance-chômage, commencée en août 1988, s'est terminée en novembre 1989 par la publication du *Rapport sur la revue en profondeur des régions économiques de l'Assurance-chômage*. Ce rapport traite d'un aménagement plus juste et plus équitable des régions économiques établies aux fins de l'assurance-chômage.

Diverses analyses des données de l'enquête sur l'activité du marché du travail de 1986 ont été faites et une analyse de l'enquête de 1986-1987 est commencée. En 1989-1990, Statistique Canada et EIC ont fait paraître une cinquième publication sur les résultats de l'enquête sur l'activité du marché du travail, qui s'intitule *Les travailleurs syndiqués du Canada : Un profil de leur expérience du marché du travail en 1986*.

PSP, de concert avec l'Emploi, a poursuivi l'élaboration d'un guide destiné à faciliter l'obtention de données concernant les petites régions dont disposent divers organismes fédéraux et provinciaux. L'élaboration de cet outil de référence est supervisée par un comité de direction formé de représentants de l'Association canadienne des villes monoindustrielles, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, de la Fédération canadienne des municipalités et de l'Association canadienne de développement industriel. PSP a également effectué de la recherche et des études d'orientation sur des questions relatives à l'adaptation au marché du travail.

Le Système de projections des professions au Canada (SPPC) a servi à diverses études du marché du travail. Ces dernières visaient à acquérir une meilleure compréhension de l'attrition professionnelle et de la mobilité au sein des industries et des professions. Au nombre des études faites figurent les suivantes : *L'offre de main-d'oeuvre au Canada d'ici l'an 2000; Travailleurs déplacés, Mobilité professionnelle et formation; Mobilité professionnelle — Variables déterminant la mobilité professionnelle et le recours à la formation.*

Des études des ressources humaines des industries du camionnage et de l'alimentation ont été menées à bonne fin. De nouvelles études des ressources humaines des secteurs de la fabrication des pièces automobiles, de l'impression commerciale, de l'entretien et de la réparation des aéronefs et de l'horticulture ont été entreprises. Par suite de l'étude faite l'an passé concernant l'industrie du textile et de celle ayant trait au camionnage, des comités nationaux ont été établis pour élaborer des stratégies de ressources humaines à l'égard de ces secteurs.

De concert avec le Conseil canadien des ingénieurs, PSP a fait une étude de l'offre et de la demande futures d'ingénieurs. Est également amorcée la planification d'une importante conférence portant sur les problèmes d'offre et de demande cernés par l'étude. La troisième édition d'*Emploi-Avenir : Une perspective* a été publiée. Les conseillers et les étudiants y trouvent une mine de renseignements utiles quant au choix ou au changement de carrière de même que sur les perspectives d'avenir.

Pour donner suite à l'évaluation du Service national de placement faite l'an dernier, diverses mesures ont été prises en vue d'améliorer l'efficacité des programmes établis pour répondre aux besoins des clients-travailleurs et des clients-employeurs. L'établissement de liens plus efficaces entre le Service national de placement et l'Assurance-chômage permettra aux travailleurs de trouver du travail plus rapidement.

Les évaluations des programmes Développement de l'emploi et Intégration professionnelle de la Planification de l'emploi (PE) ont fait ressortir les formes d'aide les plus utiles aux travailleurs et travailleuses et permettront à la CEIC d'en améliorer la conception et l'exécution.

La révision et la mise à jour du *Document d'analyse de l'environnement* (DAE) sont amorcées; ce document sera disponible pour diffusion au public à l'automne de 1990.

D'importantes améliorations ont été apportées au Processus de planification et d'imputabilité. Ces dernières comprennent une décentralisation plus poussée se traduisant par la participation des bureaux locaux à la planification, des mesures de rendement améliorées, l'accroissement des responsabilités des cadres supérieurs et une importante réduction de la paperasserie dans les bureaux.

PSP a poursuivi ses activités sur la scène internationale en siégeant au Comité de la main-d'oeuvre et des affaires sociales de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDÉ) et à ses divers groupes de travail et a contribué, dans une mesure importante, à la nouvelle politique sur le marché du travail du Comité. Des contacts ont également été établis avec des fonctionnaires de la Communauté européenne qui s'occupent de programmes et de politiques concernant le marché du travail.

En réponse aux besoins de divers groupes de travail touchant la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, PSP a joué un rôle actif, de concert avec l'Emploi, pour revitaliser la fonction de l'information sur le marché du travail à l'échelon local.

En 1989-1990, PSP a pris en charge la responsabilité du Programme d'aide à l'innovation. Ce dernier ne vise aucun groupe particulier et peut porter sur toute question relative au marché du travail qui s'inscrit dans le mandat d'EIC. Son rôle est d'encourager l'élaboration et la mise à l'essai de solutions innovatrices aux problèmes que pose le marché du travail. Il permet de veiller à l'adaptation de la Planification de l'emploi, à mesure qu'évoluent les besoins.

En 1989-1990, 35,5 millions de dollars ont été affectés à divers projets innovateurs. À la fin de 1989-1990, le programme avait contribué 177,7 millions de dollars à 276 projets axés, par exemple, sur la coopération syndicale-patronale concernant les questions d'adaptation, sur le soutien à la création d'entreprise, sur l'élaboration de méthodes de formation plus efficaces et sur la prise de mesures innovatrices facilitant la transition de l'école au travail.

## Services financiers

Les Services financiers sont chargés de fournir un appui efficace en matière de gestion financière des programmes et des opérations et de veiller à ce que l'actif, le passif, les recettes et les dépenses d'EIC soient contrôlés et gérés de façon exacte.

À cette fin, ils fournissent des données de gestion financière pertinentes et fiables, donnent des avis et font des analyses. En outre, ils veillent à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à l'application efficaces de politiques, de systèmes, de procédures et de mécanismes de contrôle financiers.

Dans le cadre du Processus de planification et d'imputabilité d'EIC, les Services financiers sont responsables de la coordination et de la production des plans opérationnels pluriannuels, du Budget des dépenses principal et des Comptes publics. Ils s'occupent également de l'exercice interne de planification opérationnelle, de l'affectation des ressources et de l'examen permanent des résultats.

Les Services financiers ont des responsabilités supplémentaires depuis la signature, en juillet 1988, d'une entente dans le cadre du Régime d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministériels (RAPRM). Le protocole d'entente énonce les modalités des relations entre EIC et le Conseil du Trésor pour la période du 1er avril 1988 au 31 mars 1991.

Par suite de l'adoption de ce nouveau régime, les Services financiers ont également été chargés de coordonner et de produire un rapport annuel de gestion, grâce auquel le sous-ministre et président a pu évaluer le rendement d'EIC par rapport aux attentes énoncées dans le protocole.

En outre, en 1989-1990, les Services financiers ont contribué de façon importante à l'élaboration et à la mise en oeuvre de nouveaux systèmes et à l'amélioration de systèmes existants d'EIC en vue d'accroître l'efficacité et la qualité du service. Il convient de mentionner particulièrement :

- Le Système décentralisé de comptabilité financière (SDCF), qui a été simplifié pour permettre aux bureaux locaux

d'introduire les données relatives aux engagements et aux dépenses. En outre, des terminaux ont été installés dans les Centres d'Immigration du Canada.

☐ L'élaboration et la mise en oeuvre d'un système en direct de contrôle et d'information budgétaire;

☐ La transmission de données du Système d'information de l'emploi et de l'immigration (SIEI) aux bureaux locaux, pour leur permettre de mieux planifier et de rendre compte;

☐ L'amélioration du Système de soutien administratif, par l'automatisation de diverses activités manuelles intensives, d'où le Système de gestion automatisée des dossiers, le Système informatisé de contrôle des articles stockés, le Système d'approvisionnement et d'administration des marchés et le Système de listes d'envoi.

## Administration des services

L'Administration des services offre des services administratifs indispensables dans les domaines des installations, du matériel, des télécommunications et de l'information consignée à l'appui des programmes et services d'EIC.

L'Administration des services est également chargée de promouvoir des pratiques administratives efficaces au moyen d'avis, de conseils et de formation, ainsi que d'élaborer et d'appliquer des politiques et des procédures favorisant une gestion administrative efficace.

Sous-tend ces responsabilités l'engagement de l'Administration des services de contribuer à la qualité du service aux clients, qui est la priorité générale d'EIC. En 1989-1990, cet engagement s'est traduit par les initiatives qui suivent.

### Normes d'aménagement des bureaux locaux

En mars 1990, l'Administration des services a signé un accord avec Travaux publics Canada concernant les nouvelles normes d'aménagement des CEC et CIC.

*M. Ray de Roche (à g.) de la région de la Nouvelle-Écosse et M. David Beckett de la région du Manitoba utilisent un poste émetteur-récepteur lors d'un atelier sur les mesures d'urgence. On y enseigne aux employés d'EIC à faire face à des situations d'urgence telles que les inondations, les évacuations et les conséquences d'un tremblement de terre.*

Les nouvelles normes sont un élément important de nos efforts continus pour améliorer l'aménagement des bureaux locaux et le service au public. Les bureaux locaux disposeront de 9 p. 100 de plus d'espace. Elles permettront également à EIC de relever le défi de mettre en oeuvre de nouvelles technologies et méthodes d'exécution des programmes et de prestation des services au cours des années 1990.

### Améliorations apportées aux bureaux locaux

En 1989-1990, l'Administration des services a continué d'améliorer les bureaux locaux. Comme par les années passées, un vaste éventail de projets ont été entrepris en vue d'améliorer les lieux auxquels ont accès les clients, tels les aires d'attente et les comptoirs, de même que l'agencement et l'organisation générale des locaux.

En outre, en 1989-1990, l'Administration des services a eu recours à l'automatisation et à la technologie pour accroître l'efficacité et la qualité du service, grâce à l'élaboration et à la mise en oeuvre des améliorations qui suivent.

### Système informatisé de contrôle des articles stockés

Le Système informatisé de contrôle des articles stockés (SICAS), système en direct servant à gérer et à commander les formulaires et les publications d'EIC et divers autres genres d'articles non stockés, a été remanié. Le système fournit des renseignements sur l'état des commandes et leur coût, réduit le temps requis pour les traiter et permet aux bureaux régionaux et locaux de savoir où en sont leurs commandes.

Le système est un moyen efficace de passer les commandes, simplifie la gestion et l'entreposage des articles stockés et garantit un service de haute qualité aux clients.

### Service gouvernemental de messagerie électronique et de transmission de documents

En janvier 1990, EIC est passé d'un système de communication par télex à un service de messagerie électronique connu sous le nom de Service gouvernemental de

messagerie électronique et de transmission de documents (SGMETD). Ce changement, par suite duquel ont été remplacés environ 500 terminaux télex, se traduit par une amélioration des services de télécommunications pour les bureaux régionaux et locaux. Les bureaux locaux y gagnent non seulement sur le plan de la transmission de données, mais également sur celui de la souplesse en ce qui concerne d'autres opérations.

### Planification d'urgence et sécurité

La Direction de la planification d'urgence et de la sécurité a pour mandat de planifier, d'élaborer, d'organiser et de tenir à jour, pour le compte d'EIC, un programme complet de mesures d'intervention en cas d'urgence en collaboration avec Protection civile Canada, de même qu'un programme de sécurité en collaboration avec le Conseil du Trésor.

En cas de désastre, la principale tâche de la Direction est d'aider les collectivités à régler les questions relatives aux ressources humaines. Au chapitre de la sécurité, il s'agit d'assurer la protection des employés, des clients et des biens d'EIC.

En 1989-1990, EIC a apporté son aide dans diverses situations d'urgence telles que celles créées par des incendies de forêts et des déversements de pétrole. La sécurité a été renforcée et un programme de formation établi à l'intention de tous les niveaux de l'organisation. Les responsables de la sécurité ont également élaboré un questionnaire détaillé, intitulé Évaluation des menaces et des risques (EMR), pour évaluer les préoccupations au sujet de la sécurité et de définir les améliorations nécessaires. Le service a également établi un programme d'examen de la sécurité du personnel.

### Bibliothèque

La bibliothèque fournit des services de recherche documentaire et d'information aux employés d'EIC. Elle sert également d'autres clients aux termes d'accords de réciprocité avec d'autres membres du réseau de bibliothèques. En 1989-1990, la bibliothèque a installé un système de catalogue accessible en direct et un système de prêt automatisé en vue d'offrir un service amélioré et plus rapide. L'accès en direct au catalogue exige du matériel de communication approprié. N'importe qui à l'AC ou en région peut ainsi consulter le catalogue pour savoir de quoi dispose la bibliothèque centrale. L'automatisation permet à la bibliothèque de fournir plus de renseignements à ses clients en moins de temps qu'auparavant.

La bibliothèque met également des salles de lecture à la disposition des gens désireux de consulter les guides qu'utilisent les employés d'EIC pour administrer les programmes qui les concernent.

| | 1989-1990 |
|---|---|
| Nombre d'articles prêtés à des clients | 21 133 |
| Nombre de périodiques acheminés à des employés de l'Administration centrale | 9 163 |
| Nombre de demandes de renseignements traitées | 6 522 |

## Services du personnel

En 1989-1990, les Services du personnel se sont concentrés sur des objectifs s'alignant sur la priorité générale de l'amélioration de la qualité du service : le perfectionnement des qualités de leadership, l'amélioration du service aux clients et l'accroissement de l'efficacité des opérations du personnel, grâce à une approche ascendante et à la délégation plus grande de pouvoirs.

Les principales réalisations de l'année sont les suivantes :

- Un guide a été produit en vue d'aider les gestionnaires à «gérer le changement». Ce guide, qui s'ajoute aux services consultatifs offerts aux gestionnaires, porte sur le rôle de planification, d'orientation, de communication et de participation des gestionnaires dans le processus de changement.

- Un groupe de travail a été établi pour définir les besoins en matière de recrutement, de formation et de perfectionnement des gestionnaires d'EIC. Trente-cinq de ses 37 recommandations ont été acceptées. Le groupe de travail a rédigé un portrait du gestionnaire et établi un indicateur de niveau de compétence (outil d'évaluation des besoins individuels contre un profil de compétence). Un programme d'orientation ainsi qu'un guide à l'intention des nouveaux gestionnaires sont en cours d'élaboration et devraient être prêts à l'automne 1990.

- Deux importants cours de formation en dotation à l'intention des gestionnaires ont été terminés, soit un programme de formation en dotation et un cours de formation en techniques d'évaluation. En outre, un énoncé de qualités générique et un exercice de simulation à l'intention des directeurs de CEC et de CIC sont en cours d'élaboration.

- Quatre groupes de travail ont été créés pour cerner les préoccupations relatives aux groupes désignés suivants : les autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes.

- Un recensement national des employés d'EIC a été fait, afin de mieux connaître les membres des groupes désignés. Le taux de réponse global a été de 66,2 p. 100.

- Des séances d'information sur le multiculturalisme ont été organisées partout au pays pour sensibiliser les employés d'EIC aux différences culturelles et promouvoir un milieu de travail multiculturel harmonieux.

- Les Services de counselling ont organisé à l'intention de tous les employés des ateliers sur divers sujets, dont la violence dans le milieu de travail, la gestion du stress, la gestion du changement et la préretraite.

- Au cours de la deuxième année depuis la signature du protocole d'entente sur les langues officielles entre EIC et le Conseil du Trésor, la plupart des objectifs ont été atteints ou sont en voie de l'être. Le

nombre de postes bilingues de niveau «C» a augmenté de 41 p. 100, d'où un niveau de service bilingue plus élevé.

☐ Un Comité consultatif national de la formation du personnel (CCNFP), qui regroupe des cadres supérieurs des bureaux régionaux et de l'AC, a été créé en vue de faciliter l'établissement de politiques, de normes et de priorités nationales en matière de formation. Les mécanismes d'évaluation des programmes nationaux de formation ont été renforcés par la publication d'un guide intitulé *Normes nationales de formation*.

☐ Pour donner suite à la priorité générale d'améliorer la qualité du service, une formation en service aux clients a été donnée à 2 897 employés qui ont affaire au public.

☐ Un Service des affectations a été établi pour tenir un répertoire des personnes désireuses d'obtenir une affectation. Le répertoire est également à la disposition des gestionnaires d'EIC qui sont à la recherche de personnes pouvant répondre aux besoins temporaires de projets.

☐ Le groupe Rémunération et Avantages sociaux d'EIC a réglé avec succès le rappel de traitement qui était dû à plus de 25 000 employés actuels et anciens de plus de 600 bureaux répartis dans l'ensemble du Canada.

☐ Le transfert électronique à Approvisionnements et Services Canada des transactions de paye d'EIC a été instauré avec succès dans toutes les régions.

☐ Le Programme de maintien de l'emploi a permis de cerner avec succès les possibilités de redéploiement et de formation des employés touchés par les réaménagements de l'effectif et de réduire les mises en disponibilité au strict minimum.

☐ Dans le cadre du Programme de primes au mérite, 466 primes, d'une valeur totale de plus de 113 800 $, ont été remises.

☐ Le Programme des primes à l'initiative a permis d'économiser plus de 6 235 822 $, grâce aux bonnes suggestions reçues d'employés d'EIC de partout au Canada.

☐ Deux employés d'EIC ont reçu la Prime d'excellence, la plus haute que décerne le gouvernement, pour la mise en oeuvre d'idées qui ont permis d'accroître l'efficacité et d'améliorer le service.

☐ Plus de 3 300 employés de partout au Canada ont participé au Programme de récompenses pour travail exceptionnel en équipe. Il a été remis des plaques, des lettres de félicitations et un total de 60 000 $ de fonds non salariaux aux membres de cinq équipes pour leur excellent apport à l'amélioration de la qualité du service à nos clients.

☐ Le pouvoir de dotation a été délégué, à titre expérimental, aux gestionnaires hiérarchiques de la région du Manitoba et des discussions sont en cours à ce propos avec d'autres régions.

☐ Un projet visant à définir et à préparer clairement le partage le plus approprié et souhaitable des responsabilités et pouvoirs entre les directeurs et les superviseurs de CEC est en cours dans la région de Terre-Neuve.

☐ La Division de la classification a coordonné la mise en oeuvre, à l'échelle de l'organisme, de la nouvelle norme PM qui est en vigueur depuis le 1er novembre 1989. Par suite de la participation intensive d'EIC à l'élaboration de cette norme, les niveaux relatifs des postes existants ont subi peu de changement. Un examen des niveaux des gestionnaires et chefs des Services administratifs des CEC a également été fait.

## Systèmes et procédures

Le personnel de Systèmes et procédures à l'Administration centrale et dans les Centres régionaux d'informatique soutient l'exécution des programmes et la prestation des services d'EIC. La stratégie d'automatisation et le plan d'action pour 1989-1990 comportaient les activités suivantes : la prise d'initiatives à l'appui de la mise en oeuvre de la SMMO; l'étude, l'élaboration et l'installation de nouvelles technologies permettant d'accroître la productivité et d'améliorer le service; l'entretien et le perfectionnement des systèmes d'application existants. De nouveaux projets d'automatisation ont été lancés aux fins de la SMMO, et la mise en oeuvre d'améliorations découlant de la réforme administrative de l'assurance-chômage s'est poursuivie. Les principales initiatives de 1989-1990 sont les suivantes :

☐ Veiller à l'entretien et au perfectionnement des systèmes de paiement de l'assurance-chômage, en vue de permettre le traitement efficace soutenu d'un nombre élevé de demandes de prestations et de tenir compte des changements apportés à la législation;

☐ Concevoir des programmes d'application et des plans de mise en oeuvre pour répondre aux besoins d'automatisation de divers volets de la SMMO. À ces volets correspondent les projets qui suivent :

- Conception et installation dans des bureaux pilotes d'un logiciel à l'appui de la Stratégie de réemploi des prestataires, une composante de la SMMO, pour aider les chômeurs à trouver de l'emploi plus rapidement;
- Mise à l'essai de systèmes en vue de promouvoir le libre-service et de libérer des ressources requises ailleurs. Il s'agissait, dans ce cas, de centres automatisés d'information sur l'emploi et de terminaux installés dans des lieux publics;
- Mise à l'essai d'un système de transmission aux CEC de renseignements à jour sur le marché du travail pour aider les gestionnaires et les employés;
- Mise en oeuvre d'un système national en direct pour le recouvrement des trop-payés de prestations d'assurance-chômage;
- Lancement du nouveau système en direct pour l'immatriculation aux assurances sociales (IAS) à Bathurst (N.-B.);
- Installation de matériel supplémentaire à l'échelon des bureaux locaux pour étendre le Système national des services d'emploi (SNSE);
- Mise en oeuvre de la phase I du Système de la Planification de l'emploi (PE) à l'échelle nationale pour assurer un soutien automatisé à un certain nombre de programmes. L'élaboration de la phase II du Système de la PE a commencé en 1989. Ce système appuiera l'achat direct de formation dans les CEC.

L'aide apportée au Programme d'immigration a consisté, entre autres choses, en des projets pilotes de transmission d'images de documents d'entrée et de soutien des services de renseignements. Le perfectionnement du Système de soutien aux opérations des bureaux locaux (SSOBL) s'est poursuivi. Un système à répondeur vocal automatique, le Service de télémessage de l'Immigration, a été mis en oeuvre avec succès. Ce système permet de répondre aux questions élémentaires des clients de l'Immigration en cinq langues et améliore de façon sensible le taux d'accès et le nombre d'appels traités.

Au Système d'information de l'emploi et de l'immigration (SIEI) a été ajouté un module budgétaire dont la mise en oeuvre est prévue pour le début de la nouvelle année financière. Les bases d'un Système régional décentralisé des Services du personnel ont été établies; ce système permettra d'automatiser les tâches courantes relatives au personnel dans les bureaux locaux. L'évaluation des réponses à un appel d'offres pour l'infrastructure d'un système national de transmission de données a été faite. La mise en oeuvre de ce réseau, RESEIC, est prévue pour la nouvelle année financière.

Systèmes et procédures a consacré beaucoup de temps à élaborer des systèmes à l'appui de nouvelles initiatives envisagées dans le cadre de la SMMO et une stratégie à long terme concernant l'utilisation future de la technologie de l'information. En outre, on a continué à apporter des améliorations aux opérations des Centres régionaux d'informatique, dont l'installation du matériel supplémentaire requis pour la mise en oeuvre des initiatives s'inscrivant dans le cadre de la SMMO.

## Affaires publiques

La Direction générale des affaires publiques a pour tâche de veiller à ce qu'EIC transmette en temps utile au public des renseignements exacts sur l'assurance-chômage, les programmes de formation et d'emploi, l'immigration et nombre d'autres politiques, programmes et services.

De plus, les Affaires publiques apportent un soutien aux communications internes, afin d'aider EIC à fonctionner plus efficacement.

Les Affaires publiques s'occupent, pour le compte d'EIC, d'activités de publication, de publicité et de promotion dans les deux langues officielles. L'information concernant EIC est diffusée par l'entremise de 900 points de service, dont l'Administration centrale (AC), les bureaux régionaux, les Centres d'Emploi du Canada et les Centres d'Immigration du Canada. À l'étranger, l'information est transmise par les ambassades, les hauts commissariats et les consulats du Canada.

Le personnel des Affaires publiques est réparti dans dix bureaux régionaux au pays et cinq directions à l'AC.

### Affaires ministérielles

La Direction des affaires ministérielles des Affaires publiques offre des services se rapportant aux communications internes d'EIC, fournit un soutien à une douzaine de groupes au sein d'EIC et assure la liaison entre les employés des Affaires publiques en poste dans les bureaux régionaux et à l'AC.

Une importante initiative de communications internes lancée en 1989-1990 visait à tenir les employés à tous les niveaux de l'organisation informés de la nature et de la portée de la SMMO à mesure qu'avançait le processus législatif.

La stratégie de communications internes soulignait l'engagement de la haute direction d'EIC de partager l'information conformément à l'esprit de notre philosophie de gestion et reconnaissait officiellement le rôle clé du gestionnaire dans les communications avec les employés. Le principe directeur sous-tendant les communications était le dialogue face à face et bilatéral. Environ 1 100 gestionnaires ont participé à une série de six tribunes tenues dans l'ensemble du pays pour définir et recommander des solutions créatrices à de difficiles problèmes de mise en oeuvre. Les bureaux régionaux ont par la suite tenu d'autres réunions qui regroupaient habituellement les superviseurs.

Le journal du personnel, *Panorama*, des bulletins et des documents vidéo ont été utilisés pour transmettre l'information sur la SMMO à tous les employés. En outre, des guides spéciaux ont été préparés au cours de l'année à l'intention des gestionnaires pour les aider à tenir avec leur personnel des réunions touchant des étapes critiques.

Le slogan d'EIC, établi en 1988-1989, a été introduit sur divers produits internes. Des documents vidéo sur la qualité du service et la sécurité à EIC ont été diffusés aux employés partout au pays.

Une nouvelle présentation uniforme des guides destinés aux employés et aux gestionnaires a été adoptée. En outre, un *Portrait du gestionnaire* a été établi à l'intention de tous les gestionnaires d'EIC.

Les Affaires publiques ont continué de mettre en oeuvre la politique gouvernementale en matière de communications et de former les employés en relations avec les médias.

Des sondages nationaux d'opinion publique ont été faits touchant des questions relatives à la SMMO et à la formation, ainsi que l'immigration et les réfugiés. L'évaluation d'une vaste gamme d'outils de communication a été faite. Les Affaires publiques ont également coordonné la campagne annuelle de publicité du programme Défi.

La Sous-section des liaisons régionales de la Direction des affaires ministérielles a continué d'établir d'étroites relations de travail entre les employés des Affaires publiques en poste dans les bureaux régionaux et à l'AC. Grâce à des rapports quotidiens avec les régions, la Sous-section a contribué à faire participer davantage ces dernières à l'élaboration des produits, des politiques et des services en matière de communications.

### Information sur le développement du marché du travail et les services d'emploi

En 1988-1989, la Direction de l'information sur le développement du marché du travail et les services d'emploi des Affaires publiques a lancé diverses initiatives visant à renseigner la population sur les programmes et les services d'EIC.

Le 11 avril 1989, la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) a été lancée par un énoncé de politique intitulé *Le nouveau mode d'emploi* et d'autres documents connexes, tous produits par les Affaires publiques. D'autres renseignements sur la SMMO ont par la suite été communiqués par des publications telles que *La personne avant tout : Planification des ressources humaines dans les années 1990* et *Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie... À l'oeuvre.*

Le Projet national d'incitation à la poursuite des études a été lancé en réaction au taux de décrochage de 30 p. 100 des jeunes inscrits à l'école secondaire. Les Affaires publiques ont coordonné l'annonce de ce projet et du programme Défi 90, ce qui a exigé l'organisation d'une conférence de presse et la préparation d'un cahier de presse pour les médias et les députés, d'un document vidéo pour les employés et d'un dossier d'information pour les gestionnaires.

À l'occasion de la campagne concernant la Semaine canadienne de l'orientation de 1989, un dossier publicitaire a été préparé à l'intention des CEC et des écoles et un concours national de photoreportages a été lancé. La participation, pour la première fois, d'entreprises à la campagne, a fait ressortir le partenariat des secteurs public et privé.

Un document vidéo intitulé ZOPTIONS, qui vise à inciter les jeunes à planifier leur avenir, a remporté une série de prix, dont une médaille d'or à l'International Mercury Awards à New York. D'autres activités de la Semaine de l'orientation sont la production d'un nouveau bulletin trimestriel et d'un questionnaire de sondage destinés aux CEC et aux écoles.

Des publications s'adressant aux jeunes, soit *Palmarès : Guide éclair des programmes et services jeunesse du gouvernement fédéral* et *Emploi-Avenir*, ont été imprimées et leur promotion a été faite dans le cadre de la diffusion d'une *trousse de survie* aux CEC et aux écoles. Ces publications y étaient signalées comme étant nécessaires pour «se frayer un chemin dans la jungle qu'est devenu le marché de l'emploi».

Une nouvelle publication, *Le succès à l'oeuvre : Miroir de nos programmes d'emploi*, vise à familiariser les employeurs et clients d'EIC avec nos services. Les programmes et les services d'EIC y sont présentés dans le cadre de cas de réussite.

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de 1989 et les rapports statistiques présentés par les employeurs ont été déposés et diffusés au public. Il y a lieu de signaler, de même, la brochure sur le Service d'information sur les aménagements (JAN pour Job Accommodation Network), qui explique ce nouveau service de renseignements téléphoniques qui aide les employeurs à répondre aux besoins des travailleurs handicapés.

Les Affaires publiques ont également mené des campagnes de publicité dans la presse écrite, afin de promouvoir les programmes et les services d'emploi.

### Assurance-chômage

La Direction de l'assurance-chômage des Affaires publiques renseigne le public sur le Régime d'assurance-chômage par la publication de brochures et de feuillets d'information, l'ajout d'encarts aux mandats de prestations et la production de documents vidéo.

En 1989-1990, EIC a annoncé des modifications à la Loi sur l'assurance-chômage, qui s'inscrivaient dans la SMMO, par le projet de loi C-21. À l'appui des modifications, les Affaires publiques ont lancé une campagne nationale intensive de publicité et de diffusion d'information tout en devant tenir compte du retard imprévu de l'adoption du projet de loi. La Direction a également entrepris des projets de promotion des objectifs de ces modifications, dont un sondage national pour vérifier l'efficacité des documents touchant l'assurance-chômage, surtout auprès des clients et du personnel des bureaux locaux.

Les Affaires publiques ont continué d'appuyer, par diverses activités, la stratégie de communications adoptée par la CEIC pour que les mesures de contrôle soient efficaces. En outre, des porte-parole de l'Assurance-chômage ont reçu une formation en relations avec les médias.

### Immigration

En 1989-1990, la Direction de l'immigration des Affaires publiques a fourni des avis, de l'aide et de la formation touchant divers aspects des communications. Les plans de communications ont porté, en particulier, sur diverses questions d'actualité tels l'arriéré de revendications du statut de réfugié, les niveaux d'immigration de 1990, le programme de recouvrement des frais, les consultations sur les niveaux de 1991 à 1995 et le programme d'immigration des investisseurs. Les porte-parole ministériels ont reçu de la formation en relation avec les médias et la Direction a assuré son concours aux fonctionnaires régionaux qui ont organisé des semaines de l'immigration en Alberta, en Colombie-Britannique et au Manitoba.

Au cours de l'exercice, la Direction de l'immigration a collaboré étroitement avec le programme à la production de 51 publications. Pour la première fois, un certain nombre de publications ont été produites en polonais, espagnol et chinois pour mieux servir les personnes ne connaissant pas bien nos langues officielles.

En réaction au niveau élevé et soutenu d'intérêt des médias pour l'immigration, surtout après les événements de la place Tiananmen et en Europe de l'Est, les agents d'information ont expliqué les diverses possibilités qui s'offraient aux futurs immigrants au Canada et fourni des renseignements sur les événements de l'heure.

La Direction de l'immigration a également participé à d'importants sondages d'opinion sur des questions relatives à l'immigration, dont les résultats ont été particulièrement utiles à la Ministre au cours des consultations sur les niveaux. Conformément à la politique touchant les communications gouvernementales, de nombreuses publications ont été soumises à une évaluation officielle. En outre, de nouveaux documents de counselling ont été produits en vue de faciliter l'intégration des immigrants.

### Services d'information

La Direction des services d'information est l'organe créateur des Affaires publiques. Ses responsabilités vont de la rédaction, de la mise au point et du traitement de texte, tant en anglais qu'en français, à la conception, à la production et à la diffusion de publications et de documents audio-visuels. En 1989-1990, la Direction des services d'information a répondu à des milliers de demandes de renseignements provenant du public.

La Sous-section de rédaction anglaise offre des services de rédaction et de correction en langue anglaise. Au cours de l'année écoulée, elle a rédigé, outre 208 discours et 391 communiqués de presse, 108 articles pour *Panorama*, le journal du personnel, et s'est chargée de quelque 125 travaux de rédaction ou de correction.

La Sous-section de rédaction française offre en priorité un service de rédaction de discours pour les ministres de langue française, et aussi de communiqués et d'articles divers. En outre, elle établit le parallélisme anglais-français des discours, des communiqués et de toutes les publications qui émanent des Affaires publiques. La Sous-section de rédaction française surveille en même temps la préparation des publications à tous les stades depuis la dactylographie, la composition jusqu'à l'achèvement, afin d'assurer, par la correction attentive et professionnelle, un contrôle de la qualité des textes. Elle fait également fonction de coordonnateur de la traduction pour les Affaires publiques.

En 1989-1990, la Sous-section de la production et de la conception graphiques a continué d'assurer un soutien à la création et à la production de toutes les publications externes et internes. Elle a produit 375 articles de communication. En outre, la Sous-section est chargée de veiller au respect des exigences du Programme de coordination de l'image de marque, du Jeu de grilles d'EIC et de la Politique relative aux publications.

La Sous-section de l'audio-visuel et des expositions a continué de s'occuper des photographies, des diapositives 35 mm, des transparents et des documents vidéo produits pour EIC dans les deux langues officielles. La Sous-section a également supervisé la conception, la production et l'installation d'objets d'exposition.

Le Centre de renseignements a répondu à plus de 64 000 demandes de renseignements provenant du public, ce qui représente une augmentation d'environ 32 p. 100 par rapport à l'année 1988-1989. Ce service, qui est offert depuis janvier 1989 à l'AC, fournit des renseignements tant aux employés d'EIC qu'au public.

À la Sous-section du relevé des nouvelles, environ 39 000 articles tirés des principaux journaux ou provenant des agences de presse ont été réunis pour former l'un des trois dossiers quotidiens de coupures de presse distribués aux hauts fonctionnaires.

Pour sa part, le Centre de traitement de texte a traité plus de 70 000 pages.

## Secrétariat général

Le Secrétariat général seconde le travail de la haute direction d'EIC et coordonne une vaste gamme d'activités intéressant tous les secteurs d'EIC.

Au cours de l'année, le Secrétariat général, auparavant le Secrétariat exécutif, s'est donné une nouvelle structure organisationnelle. Il a assumé la responsabilité de coordonner la mise en oeuvre de la nouvelle Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre (SMMO) et continue de s'occuper d'un certain nombre d'initiatives générales dont, plus récemment, Fonction publique 2000.

Le Secrétariat comporte cinq directions.

### Services à la haute direction

La Direction des services à la haute direction regroupe le Secrétariat des conférences, la Direction des services généraux et le Secrétariat de la Commission qui ont été fusionnés au cours de l'année. Elle a fourni un soutien opérationnel et des services de secrétariat à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Comité exécutif national et à d'autres comités généraux et de cadres supérieurs. Elle s'est également occupée de l'organisation de certains ateliers à l'intention des cadres supérieurs d'EIC.

La Direction a organisé une conférence nationale avec les syndicats et les employeurs. Elle s'est également occupée de tous les détails matériels et financiers de l'organisation de rencontres fédérales-provinciales-territoriales des ministres, sous-ministres et hauts fonctionnaires.

En outre, elle a collaboré à la préparation du Plan annuel de réglementation d'EIC et s'est occupée des présentations au gouverneur en conseil concernant les nominations et les modifications de la réglementation. Le personnel de la Direction a élaboré et mis en oeuvre une méthode de suivi des modifications de la réglementation émanant d'EIC.

Elle a aussi surveillé et coordonné les services de traduction et d'interprétation d'EIC et établi une méthode de contrôle de la qualité des documents en langue française publiés par l'AC.

Enfin, la Direction des services à la haute direction s'est occupée de la collecte, de la tenue à jour et de la diffusion de renseignements d'ordre général ayant trait aux principales activités et à leur calendrier. Elle s'est également occupée d'activités ayant trait au Plan annuel de réduction de la paperasserie.

### Gestion de l'information et de la correspondance

La Direction de la gestion de l'information et de la correspondance gère toute la correspondance adressée aux ministres et aux sous-ministres et fournit à leurs cabinets tous les services de traitement automatisé requis.

Le Centre de correspondance de la haute direction a coordonné le traitement de plus de 55 000 lettres ministérielles et de 20 000 documents internes. Il a assuré des services d'acheminement, de suivi, d'établissement de rapports, de rédaction et de contrôle de la qualité et publié des directives sur la préparation et le traitement de la correspondance.

La Division des services d'information de la haute direction a appuyé le système de correspondance ministérielle qui sert

au suivi et au contrôle de la correspondance. La Division a également installé des systèmes de bureautique et un réseau de micro-ordinateurs dans les cabinets des ministres, des sous-ministres et des commissaires et au Secrétariat général.

### Droits du public

La Direction des droits du public est chargée d'appliquer, au sein d'EIC, la Loi sur l'accès à l'information, la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Elle coordonne les réponses d'EIC aux demandes de renseignements faites en vertu des lois sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels, élabore les politiques et les lignes directrices touchant l'application des trois lois précitées et offre des conseils au sujet de plaintes portant que les politiques et programmes d'EIC violent les droits de la personne.

En 1989-1990, EIC a reçu 222 demandes officielles, mais en a traité 237 en raison de l'arriéré de l'année précédente. Il y a eu 2 143 demandes officielles en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels de la part de personnes souhaitant avoir accès aux renseignements les concernant dans les dossiers d'EIC. La Direction a aussi procédé à la mise à jour du Registre d'accès et du Répertoire des renseignements personnels pour y signaler les modifications apportées ainsi que les collectes et les divulgations de renseignements personnels. Des guides exposant les politiques et les procédures relatives à la protection des renseignements personnels et à l'accès à l'information ont été imprimés et diffusés au cours de l'année.

La Direction des droits du public a donné des avis et des conseils aux responsables des programmes d'EIC touchant les exigences de la Loi canadienne sur les droits de la personne et collaboré au traitement et au règlement des plaintes.

### Rapports avec les intervenants et relations intergouvernementales

La Direction des rapports avec les intervenants et des relations intergouvernementales s'est occupée d'un certain nombre de conférences fédérales-provinciales-territoriales (ministres et sous-ministres) auxquelles les orientations futures de la mise en valeur des ressources humaines ont été abordées. Ces rencontres ont permis de jeter les bases de nouveaux partenariats entre les gouvernements et le secteur privé, de même que d'un accroissement du rôle du secteur privé dans la formation de la main-d'oeuvre et la mise en valeur des ressources humaines.

Au cours de l'année, la Direction a été réorganisée et son mandat élargi pour inclure la coordination des rapports avec les intervenants. De concert avec les cabinets des commissaires, la Direction a établi une base de données plus détaillée sur les divers groupes nationaux d'intervenants. Elle a préparé des dossiers d'information en prévision de réunions des ministres et du sous-ministre avec d'importantes associations et organisations nationales, afin d'offrir des avis et des conseils sur diverses questions concernant les relations d'EIC avec les intervenants.

Enfin, la Direction a planifié et dirigé diverses activités se rapportant à des initiatives interministérielles, des conférences internationales et diverses visites internationales.

### Notes d'information, documents du Cabinet et affaires parlementaires

La Direction des notes d'information, des documents du Cabinet et des affaires parlementaires a donné des avis et des conseils à la haute direction d'EIC sur les documents du Cabinet et les affaires parlementaires et a assuré la liaison avec les organismes centraux et les secrétariats du Cabinet. Elle a dirigé la préparation de tous les documents d'information à l'intention des ministres et des sous-ministres et s'est occupée de l'organisation des voyages de ces derniers au pays.

Elle a continué de coordonner et de tenir des séances d'information à l'intention des députés, des portes-parole de l'Opposition officielle et des membres des comités permanents s'occupant de questions qui intéressent EIC. La Direction était chargée de diriger la préparation de documents d'information en vue de la participation des ministres à la période des questions.

## Bureau de vérification interne

Le Bureau de vérification interne (BVI) procède à un examen et à une évaluation indépendante de toutes les activités d'EIC, afin de conseiller le sous-ministre et président, ainsi que la haute direction, touchant l'efficience, l'efficacité et l'économie des politiques, des méthodes et des contrôles relatifs à la gestion.

En 1989-1990, le BVI a exécuté le Plan de vérification approuvé par le sous-ministre et président pour l'année financière. Ce plan comportait la vérification de 27 programmes et services internes. Les rapports de vérification ont porté sur les fonctions de gestion, notamment la planification, la direction, l'organisation et la communication. Dans le cadre du Programme régional d'étude opérationnelle, le BVI a procédé à la vérification de 41 Centres d'Emploi du Canada et de 13 Centres d'Immigration du Canada. Le BVI a la responsabilité fonctionnelle de ce programme.

EIC a continué de participer à la vérification du programme d'immigration à l'étranger, en vue de tenir les cadres supérieurs informés de l'application de la politique et des procédures d'immigration dans les bureaux à l'extérieur du Canada.

Le Comité de vérification et d'évaluation d'EIC, présidé par le sous-ministre associé et vice-président, a continué de donner des conseils sur la politique et les plans de vérification et leurs résultats, tout en surveillant étroitement la mise en oeuvre des mesures correctives recommandées dans les rapports de vérification du BVI.

# État des résultats d'exploitation

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

**Rapport de gestion**

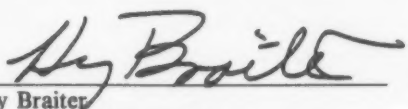
Nous avons préparé les états financiers ci-joints de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) conformément aux exigences et aux normes du Receveur général du Canada en matière de rapports. La direction de la CEIC est le principal responsable de l'intégrité et de l'objectivité des données contenues dans ces états financiers. Pour la plus grande objectivité possible, les données financières contenues dans ces états ont été examinées par la haute direction de la CEIC.

Ces états financiers ont été préparés selon les conventions comptables énoncées dans la note 2, sur une base comparable à celle de l'exercice précédent. Une partie de l'information contenue dans les états financiers est fondée sur les meilleures estimations possibles de la direction et s'appuie sur son discernement; également, elle tient bien compte de l'importance des faits. Pour assumer ses responsabilités en matière de rapport, la CEIC tient une série de comptes qui sert de registre centralisé des opérations financières de la CEIC. A moins d'avis contraire, l'information financière contenue dans les états ministériels et ailleurs dans les Comptes publics est identique à celle dans les états financiers.

Les services financiers élaborent et diffusent des politiques en matière de gestion financière et de comptabilité, et émettent des directives à l'appui des normes de comptabilité et de gestion financière. La CEIC tient des systèmes de gestion financière et de contrôle interne. Les opérations sont effectuées conformément aux règlements prescrits, sans dépasser les crédits parlementaires, et sont enregistrées de façon appropriée afin que les fonds gouvernementaux puissent être justifiés et que les actifs de la CEIC soient sauvegardés. Aux systèmes de gestion financière et de contrôle interne viennent s'ajouter des programmes de vérification interne. La CEIC cherche également à assurer l'objectivité et l'intégrité des données dans des états financiers, grâce à la sélection soignée, à la formation et au perfectionnement de personnel qualifié, et aussi à des arrangements sur le plan de l'organisation qui permettront un partage approprié des responsabilités, de même qu'à des programmes de communication qui permettront de bien faire comprendre à toute l'organisation les règlements, les politiques, les normes et les autorisations en matière de gestion.

Approuvé par :

Pour Arthur Kroeger
Président



Hy Braiter
Agent financier supérieur

## Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

## État des résultats d'exploitation

pour l'exercice terminé le 31 mars 1990
(en milliers de dollars)

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| **Dépenses** | | |
| Programme d'emploi et d'assurance* | | |
| Assurance-chômage | 3 109 705 | 3 052 134 |
| Mise en valeur des ressources humaines | 1 657 265 | 1 592 968 |
| Service national de placement | 277 625 | 252 039 |
| Gestion du programme et services communs | 177 836 | 147 743 |
| | 5 222 431 | 5 044 884 |
| Programme des services généraux et spéciaux | | |
| Gestion et administration de la Commission | 280 503 | 263 484 |
| Systèmes et procédures | 39 057 | 33 994 |
| Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration | 1 073 | 1 071 |
| | 320 633 | 298 549 |
| Programme d'immigration | | |
| Opérations du programme | 127 462 | 79 981 |
| Établissement | 89 017 | 58 227 |
| Gestion et élaboration de la politique | 48 474 | 52 093 |
| Arbitrage | 7 235 | 5 327 |
| Comité consultatif du statut de réfugié | | 2 126 |
| | 272 188 | 197 754 |
| Total des dépenses | 5 815 252 | 5 541 187 |
| **Recettes** | | |
| Recettes à valoir sur le crédit | | |
| Recouvrement des frais d'administration du Compte d'assurance-chômage | 1 072 527 | 959 274 |
| Recouvrement — Dépenses de détachement — A.M.G. | 10 | 6 |
| Recettes non fiscales | | |
| Rémunérations de services | 23 406 | 19 642 |
| Remboursements de dépenses d'exercices précédents | 15 872 | 13 475 |
| Produits de placements | 420 | 381 |
| Autres recettes | | |
| Excédent des rentes sur l'État | 3 052 | 2 737 |
| Amendes d'assurance-chômage | 2 620 | 2 469 |
| Amendes et confiscations de l'immigration | 1 069 | 1 133 |
| Recouvrement des frais d'expulsion | 578 | 881 |
| Autres | 345 | 513 |
| Total des recettes | 1 119 899 | 1 000 511 |
| **Coût net des opérations** | 4 695 353 | 4 540 676 |

* *L'administration de l'attribution des numéros d'assurance sociale et l'administration des rentes sur l'État ont été transférées du programme des services généraux et spéciaux au programme d'emploi et d'assurance.*

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

# Notes relatives à l'état des résultats d'exploitation

31 mars 1990

## 1) Autorisation et objectifs

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a été créée en vertu de l'article 7 de la Loi régissant l'emploi et l'immigration de 1977 et est un établissement financier mentionné à l'annexe II de la Loi sur la gestion des finances publiques. Toutes les dépenses de fonctionnement, les contributions et les subventions de la Commission sont financées par les autorisations budgétaires tombées en annulation, tandis que les avantages sociaux des employés, les prestations de retraite supplémentaires des agents des rentes sur l'État et la contribution de l'État au Compte d'assurance-chômage et au titre des prestations versées aux pêcheurs dépendent d'autorisations législatives. La Commission comprend trois secteurs de programmes dont voici les objectifs :

**Programme des services généraux et spéciaux** — Assurer l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques et programmes, fournir le soutien stratégique, opérationnel et administratif permettant à Emploi et Immigration Canada de remplir son mandat et de pourvoir à d'autres fonctions qui lui sont dévolues.

**Programme d'emploi et d'assurance** — Favoriser la réalisation des objectifs économiques et sociaux du Canada en rendant toutes les ressources humaines pleinement productives tout en appuyant les initiatives personnelles de ceux qui désirent satisfaire leurs besoins économiques et, plus généralement, s'épanouir par le travail.

**Programme d'immigration** — Régler l'admission des immigrants et des visiteurs en fonction des intérêts économiques, sociaux, humanitaires et culturels du Canada.

En vertu d'une autorisation statutaire non budgétaire accordée par le ministre des Finances aux termes de l'article 119 de la Loi sur l'immigration, des prêts sont consentis aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites en vue de leur permettre d'acquitter les frais d'admissibilité, de transport ainsi que les frais raisonnables de leur séjour. Le montant total non remboursé ne pourra à aucun moment dépasser 90 millions de dollars.

## 2) Conventions comptables importantes

L'état des résultats d'exploitation a été préparé conformément aux conventions comptables suivantes :

i) Sont enregistrées les dépenses faites pour tous les biens reçus et les services fournis jusqu'au 31 mars, conformément à la politique comptable gouvernementale de paiement en fin d'exercice, à l'exception des indemnités de cessation d'emploi et des indemnités de congés payés.

ii) Les recettes sont enregistrées selon les méthodes de comptabilité de caisse, conformément aux conventions comptables gouvernementales.

iii) Les acquisitions d'immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement de l'année au cours de laquelle la dépense a été engagée.

iv) Les montants estimatifs des services fournis gratuitement par d'autres ministères gouvernementaux sont indiqués dans l'état des résultats d'exploitation.

v) Les remboursements des dépenses d'exercices précédents sont inscrits comme recettes une fois reçus et ne sont pas soustraits des dépenses.

## 3) Crédits parlementaires
## Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| **Programme d'emploi et d'assurance** | | |
| Crédit 5 | 119 743 | 84 714 |
| Annulé | 39 355 | 19 989 |
| | 80 388 | 64 725 |
| Crédit 6 | 17 | |
| Annulé | | |
| | 17 | |
| Crédit 10 | 1 622 908 | 1 635 931 |
| Annulé | 60 509 | 129 432 |
| | 1 562 399 | 1 506 499 |
| Contributions statutaires au Compte d'assurance-chômage | 2 423 443 | 2 416 249 |
| Contributions statutaires au titre des prestations versées aux pêcheurs | 251 013 | 240 356 |
| Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés | 91 542 | 93 289 |
| Prestations de retraite statutaires — Pensions des agents des rentes sur l'État | 35 | 35 |
| Remboursements statutaires des montants portés aux recettes d'exercices précédents | 63 | 9 |
| Total du programme | 4 408 900 | 4 321 162 |
| **Programme des services généraux et spéciaux** | | |
| Crédit 1 | 61 480 | 61 046 |
| Annulé | 15 383 | 14 974 |
| | 46 097 | 46 072 |
| Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés | 15 539 | 16 920 |
| Total du programme | 61 636 | 62 992 |
| **Programme d'immigration** | | |
| Crédit 15 | 174 811 | 129 325 |
| Annulé | 6 911 | 2 188 |
| | 167 900 | 127 137 |
| Crédit 16 | 295 | |
| Annulé | 1 | |
| | 294 | |
| Crédit 17 | 252 | |
| Annulé | 3 | |
| | 249 | |
| Crédit 20 | 90 649 | 69 836 |
| Annulé | 3 706 | 12 739 |
| | 86 943 | 57 097 |
| Contributions statutaires aux régimes d'avantages sociaux des employés | 16 781 | 13 482 |
| Remboursements statutaires de montants portés aux recettes d'exercices précédents | 21 | 38 |
| Total du programme | 272 188 | 197 754 |
| Emploi total des crédits | 4 742 724 | 4 581 908 |

## 4) Comptes débiteurs

A la fin de l'exercice, les comptes débiteurs se composent des trop-payés en salaires, des frais et amendes que doivent payer les entreprises de transport en vertu de la Loi sur l'immigration, des amendes que doivent payer les prestataires en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, les trop-payés dans les programmes d'emploi et de l'assurance-chômage, les prêts non remboursés accordés aux immigrants et d'autres montants divers à percevoir.

| Comptes interministériels | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| **Comptes internes du gouvernement** | | |
| Trop-payés – Emploi et Assurance | | |
| Remboursements des prestations d'assurance-chômage | 277 | 312 |
| Programme des services généraux et spéciaux | | |
| Détachements | 135 | 69 |
| | 412 | 381 |
| **Tiers** | | |
| Emploi et assurance | | |
| Trop-payés des prestations d'assurance-chômage | 171 079 | 146 375 |
| Article 47 – Assurance-chômage | 35 622 | 25 734 |
| Amendes d'assurance-chômage | 6 419 | 5 462 |
| Programme national de formation en établissement | 2 717 | 1 968 |
| Intégration professionnelle | 1 914 | 2 463 |
| Développement de l'emploi | 1 671 | 3 266 |
| Pénuries de main-d'oeuvre | 1 213 | 460 |
| Programme national de formation — achat de formation | 1 171 | 3 845 |
| Canada au travail | 968 | 1 069 |
| Jeunesse Canada au travail | 780 | 7 |
| Autres programmes — PE | 506 | 19 |
| Aide au développement des collectivités | 286 | 216 |
| Autres programmes | 278 | 13 |
| Canada au travail — Emplois d'été | 196 | 1 001 |
| Bénéficiaires de l'aide sociale | 196 | 198 |
| Programme d'aide à la création locale d'emplois | 165 | 319 |
| Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada | 161 | 160 |
| Trop-payés du programme de relance de l'aide à l'emploi | 127 | |
| Programme Extension | 114 | 137 |
| Projets de développement communautaire du Canada | 78 | 91 |
| Acquisition de compétences | 58 | 32 |
| Formation générale dans l'industrie | 61 | 51 |
| Initiatives locales | 38 | 37 |
| Programme option formation jeunesse | 26 | 41 |
| Accès-carrière | 26 | 25 |
| Programme d'aide au développement économique local | 21 | 22 |
| Emplois subventionnés | 17 | 16 |
| Programme d'emploi d'été/Expérience de travail | 15 | 296 |
| Travail partagé d'assurance-chômage | 13 | 13 |
| Programme à l'intention des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi | 12 | 12 |
| Assurance-chômage, article 25 | 8 | |
| Programme de relance de l'aide à l'emploi | | 311 |
| Assurance-chômage, article 38 | | 27 |
| Projets de services communautaires du Canada | | 25 |
| Formation de la gestion des entreprises | | 15 |
| Programme d'emploi pour les innovations technologiques | | 14 |
| Programme de subvention et contribution de création d'emploi | | 5 |
| | 225 956 | 193 745 |

| Comptes interministériels (suite) | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| **Immigration** | | |
| Frais d'expulsion | 7 817 | 6 400 |
| Promesse sous condition résolutoire confisquée | 2 254 | 2 175 |
| Amendes infligées aux transporteurs | 884 | 509 |
| Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) – Intérêts à recevoir | 840 | 866 |
| Trop-payés d'aide à l'adaptation | 378 | 348 |
| Prêts remboursables d'aide à l'adaptation | 26 | 35 |
| Prêts aux immigrants | 5 | 5 |
| Autres comptes | | 2 |
| | 12 204 | 10 340 |
| **Administration** | | |
| Détachements | 577 | 92 |
| Divers | 86 | 83 |
| Trop-payés en salaires | 53 | 47 |
| | 716 | 222 |
| Total | 239 288 | 204 688 |

## 5) Fonds en fiducie et comptes à fins déterminées

Il appartient également à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada d'administrer et de contrôler les fonds en fiducie et les comptes à fins déterminées qui suivent.

### a) Compte d'assurance-chômage

La Loi sur l'assurance-chômage prévoit un programme d'assurance-chômage contributif obligatoire qui s'applique à tous les employés, sous réserve d'exceptions mineures.

La Loi autorise l'existence d'un compte dans les Comptes du Canada désigné sous le nom de Compte d'assurance-chômage.

La Loi porte que ce qui suit sera porté au crédit du Compte d'assurance-chômage : a) les cotisations, amendes, pénalités et intérêts; b) la part gouvernementale des prestations versées; c) les remboursements des trop-payés de prestations, et les remboursements de prestations; d) les montants relatifs aux services fournis à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux, ou au public; e) les montants fournis à toute autre fin liée à l'assurance-chômage et autorisés par un crédit géré par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada; f) l'intérêt sur le solde du compte aux taux que le ministre des Finances peut autoriser. La Loi dispose également que ce qui suit soit porté au débit du compte : a) les prestations versées en vertu de la Loi; b) les frais d'administration de la Loi; et c) l'intérêt sur les avances faites par le ministre des Finances.

### Opérations du Compte d'assurance-chômage (en millions de dollars)

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril (déficit)** | (27) | (2 189) |
| **Rentrées et autres crédits** | | |
| Contributions | | |
| Employeur et employé[1] | 11 005 | 11 524 |
| État[1] | 2 675 | 2 656 |
| Revenus d'investissements | 91 | 16 |
| | 13 771 | 14 196 |
| **Paiements et autres débits** | | |
| Prestations[1] | 11 690 | 10 869 |
| Frais de fonctionnement | 1 083 | 968 |
| Intérêts | | 197 |
| | 12 773 | 12 034 |
| **Augmentation ou (diminution) nette** | 998 | 2 162 |
| **Solde au 31 mars (déficit)[2]** | 971 | (27) |

*(1) Les prestations versées aux pêcheurs qui s'élèvent à 268 millions de dollars (en 1989, 261 millions), la contribution de l'État à cet égard qui atteint 251 millions de dollars (en 1989, 240 millions) et les cotisations des pêcheurs qui totalisent 17 millions de dollars (en 1989, 21 millions) sont compris dans cet état.*

*(2) En vertu du paragraphe 137(1) de la Loi sur l'assurance-chômage, aucun prêt à intérêts (en 1989, aucun prêt à intérêts) n'a été accordé aux fins du Compte d'assurance-chômage. Au 31 mars 1990, un solde net totalisait 971 millions de dollars (en 1989, (27 millions)).*

**b) Compte des rentes sur l'État**

Ce compte a été créé par la Loi relative aux rentes sur l'État et modifié par la Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État qui mettait fin à la vente de ces rentes. Le Compte est évalué à chaque exercice selon les méthodes actuarielles, et le déficit ou l'excédent imputé au débit ou au crédit du Fonds de revenu consolidé. Les comptes du Compte des rentes sur l'État sont tenus selon les principes de la comptabilité d'exercice.

La Loi relative aux rentes sur l'État a été adoptée afin d'aider les Canadiens à se préparer financièrement à leurs vieux jours en achetant des rentes sur l'État. La Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État a accru le taux de rendement et la flexibilité des contrats de rentes sur l'État, et mis fin à la vente des rentes.

Les rentrées et autres crédits sont composés des cotisations reçues, des montants demandés au Fonds du revenu consolidé pour les rentiers non repérés auparavant, des intérêts gagnés et articles transférés des recettes des exercices précédents pour couvrir le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent les rentes échues, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de cotisations, les excédents actuariels ainsi que les articles non demandés transférés aux recettes non fiscales. Les montants des rentes non demandées pour le motif que les rentiers ne peuvent pas être repérés, sont transférés aux recettes non fiscales.

## Opérations du Compte des rentes sur l'État (en milliers de dollars)

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 945 224 | 984 817 |
| **Rentrées et autres crédits** | | |
| Intérêt du Canada | 62 232 | 65 224 |
| Cotisations | 349 | 458 |
| Autres | 40 | 78 |
| | 62 621 | 65 760 |
| **Paiements et autres débits** | | |
| Paiements de rentes | 99 072 | 100 077 |
| Remboursements de cotisations | 1 654 | 2 000 |
| Rentes non réclamées | 279 | 223 |
| | 101 005 | 102 300 |
| **Augmentation (ou diminution) nette** | (38 384) | (36 540) |
| **Excédent actuariel, excédent des rentes non payées enregistrées à la fin de l'exercice par rapport aux rentes non payées calculées** | (2 513) | (3 053) |
| **Solde au 31 mars** | 904 327 | 945 224 |

**c) Compte des pensions des agents des rentes sur l'État**

Ce régime de pensions verse des prestations de pensions aux anciens fonctionnaires admissibles dont le travail consistait à vendre au public des rentes sur l'État. Pendant l'année, des intérêts atteignant 384 $ calculés au taux de 4 % par année, ont été portés au crédit du Compte et au débit de l'intérêt sur la dette publique. Les contributions de la Direction générale des rentes sur l'État, à titre d'ancien employeur, s'élevaient à 6 863 $ et les paiements et autres débits du Compte s'élevaient à 13 084 $.

## Opérations du Compte des pensions des agents des rentes sur l'État

| | 1989-1990<br>$ | 1988-1989<br>$ |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 24 028 | 29 601 |
| Rentrées et autres crédits | 7 247 | 7 908 |
| Paiements et autres débits | 13 084 | 13 481 |
| Augmentation ou (diminution) nette | (5 837) | (5 573) |
| **Solde au 31 mars** | 18 191 | 24 028 |

**d) Fonds de garantie de l'immigration**

Ce compte contient les montants recueillis et retenus en attendant leur disposition finale, c'est-à-dire soit le remboursement au dépositaire initial, soit leur saisie par la Couronne.

Au cours de l'exercice, les retraits ont totalisé 1 701 772 $ et étaient composés des remboursements aux dépositaires, soit 1 393 298 $, et des frais du Ministère récupérés à partir des dépôts, soit 308 474 $.

## Opérations du Fonds de garantie de l'immigration (en milliers de dollars)

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 6 173 | 5 018 |
| Rentrées et autres crédits | 3 051 | 2 646 |
| Paiements et autres débits | 1 702 | 1 441 |
| Augmentation ou (diminution) nette | 1 349 | 1 205 |
| **Solde au 31 mars** | 7 522 | 6 223 |
| Rentrées des dépôts de la garantie générale | 53 | |
| Moins : les titres en fiducie à la fin de l'exercice | 50 | 50 |
| **Solde net au 31 mars** | 7 525 | 6 173 |

**e) Programme Emploi d'été/Expérience de travail**

Le programme Emploi d'été/Expérience de travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 565 230 $ et les paiements 674 127 $ consistant en des paiements aux promoteurs de 509 285 $ et en remboursements aux provinces de 164 842 $.

## Opérations du programme Emploi d'été/Expérience de travail

| | 1989-1990<br>$ | 1988-1989<br>$ |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 107 335 | 4 949 |
| Rentrées et autres crédits | 565 230 | 2 514 333 |
| Paiements et autres débits | 674 127 | 2 411 947 |
| Augmentation ou (diminution) nette | (108 897) | 102 386 |
| **Solde au 31 mars** | (1 562) | 107 335 |

**f) Programme Ateliers d'orientation au travail**

Le programme Ateliers d'orientation au travail est financé conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 167 039 $ et les paiements 192 539 $ consistant en paiements aux promoteurs de 137 371 $ et en remboursements aux provinces aux promoteurs de 55 168 $.

## Opérations du programme Ateliers d'orientation au travail

| | 1989-1990<br>$ | 1988-1989<br>$ |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 25 500 | 22 575 |
| Rentrées et autres crédits | 167 039 | 430 000 |
| Paiements et autres débits | 192 539 | 427 075 |
| Augmentation ou (diminution) nette | (25 500) | 2 925 |
| **Solde au 31 mars** | | 25 500 |

**g) La Planification de l'emploi**

La Planification de l'emploi est financée conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux.

Ce compte contient les avances faites par les provinces, au titre de leur part des coûts des projets, et détenues en fiducie en attendant les paiements aux promoteurs de projets. Pendant l'exercice, les dépôts ont totalisé 615 980 $ et les paiements consistant en des paiements de 562 422 $ en remboursements aux promoteurs.

## Opérations de la Planification de l'emploi

| | 1989-1990<br>$ | 1988-1989<br>$ |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 116 380 | 526 222 |
| Rentrées et autres crédits | 615 980 | 775 000 |
| Paiements et autres débits | 562 422 | 1 184 842 |
| Augmentation ou (diminution) nette | 53 558 | (409 842) |
| **Solde au 31 mars** | 169 938 | 116 380 |

## 6) Prêts, investissements et avances
## Fonds de prêts d'aide à l'immigration — Emploi et Immigration

L'article 119 de la Loi sur l'immigration autorise l'accord de prêts aux immigrants et aux catégories de personnes prescrites.

Le montant total non remboursé autorisé ne peut dépasser à aucun moment 90 millions de dollars.

Voici les modalités relatives aux prêts, avec leurs soldes à la fin de l'exercice :

(a) remboursables par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, à intérêts de 6 % à 15 % par année, les derniers versements devant être faits entre le 1er avril 1990 et le 1er avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 5 422 536 $);

(b) remboursables par versements mensuels échelonnés sur 1 à 5 ans avec possibilité de report de 2 ans, sans intérêt, les derniers versements devant êtres faits entre le 1er avril 1990 et le 1er avril 1995 (solde à la fin de l'exercice : 83 643 209 $).

### Opérations du Fonds de prêts d'aide à l'immigration

| | 1989-1990<br>$ | 1988-1989<br>$ |
|---|---|---|
| **Solde au 1er avril** | 76 868 443 | 67 700 721 |
| Rentrées et autres crédits | 15 653 859 | 13 830 024 |
| Paiements et autres débits | 27 850 980 | 22 997 746 |
| Augmentation ou (diminution) nette | 12 197 121 | 9 167 722 |
| **Solde au 31 mars** | 89 065 564 | 76 868 443 |

## 7) Passif éventuel

Treize poursuites d'un montant de 5 834 000 $ ont été intentées contre la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Une pour blessure fatale par la succession d'un citoyen, une poursuite relative à des dommages causés à un bien par un citoyen, deux poursuites pour inexécution de contrat par des citoyens, trois poursuites pour des dommages généraux (une par une compagnie privée, une par un ancien employé et une par un employé), une poursuite pour dommages et perte de revenu par un citoyen, une poursuite pour diffamation par un citoyen, une poursuite pour perte de revenu par un citoyen, une poursuite pour négligence par un citoyen et deux poursuites pour blessures corporelles par deux citoyens.

## 8) État consolidé des rentrées et sorties de fonds

Le présent état consolidé représente l'ensemble de toutes les activités financières associées au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au Compte d'assurance-chômage, au Compte des rentes sur l'État et à d'autres fonds en fiducie et comptes à fins déterminées mentionnés dans la note (5) précédente. C'est un résumé de toutes les opérations d'Emploi et Immigration Canada.

### État consolidé des rentrées et sorties de fonds pour l'exercice se terminant le 31 mars 1990 (en milliers de dollars)

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| **Sorties de fonds** | | |
| Programme d'emploi et d'assurance | | |
| Prestations d'assurance-chômage | 11 690 216 | 10 868 890 |
| Mise en valeur des ressources humaines | 1 657 265 | 1 592 968 |
| Assurance-chômage | 536 267 | 497 842 |
| Service national de placement | 277 625 | 252 039 |
| Paiement d'intérêts – Assurance-chômage | | 181 521 |
| Gestion des CEC et services conjoints | 177 836 | 147 743 |
| Programme Emploi d'été/Expérience de travail Paiements et remboursements aux provinces | 674 | 2 412 |
| La Planification de l'emploi – Paiements et remboursements aux provinces | 562 | 1 185 |
| Programme Ateliers d'orientation au travail Paiements et remboursements aux provinces | 193 | 427 |
| Programme des services généraux et spéciaux | | |
| Gestion et administration de la Commission | 280 503 | 263 484 |
| Systèmes et procédures | 39 057 | 33 994 |
| Gestion et administration centrales du Ministère | 30 607 | 26 836 |
| Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration | 1 073 | 1 071 |
| Programme d'immigration | | |
| Opérations du programme | 127 462 | 79 981 |
| Établissement | 89 017 | 58 227 |
| Gestion et élaboration de la politique | 48 474 | 52 093 |
| Prêt d'aide à l'immigration (indemnité de passage) | 27 851 | 22 998 |
| Arbitrage | 7 235 | 5 327 |
| Comité consultatif du statut de réfugié | | 2 126 |
| Fonds de garantie de l'immigration – Remboursements et saisies | 1 702 | 1 441 |
| | 14 993 619 | 14 092 605 |

| | 1989-1990 | 1988-1989 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| **Rentrées de fonds** | | |
| Cotisations d'assurance-chômage | 11 005 300 | 11 524 136 |
| Revenus d'intérêts – Assurance-chômage | 91 076 | |
| Intérêts sur les rentes, etc. | 62 628 | 65 768 |
| Rémunération de services | 23 406 | 19 642 |
| Remboursements des dépenses d'exercices précédents | 15 955 | 13 609 |
| Prêts d'aide à l'immigration (indemnité de passage) Remboursements | 15 654 | 13 830 |
| Rajustement net des frais d'administration de l'assurance-chômage | 7 502 | 6 653 |
| Fonds de garantie de l'immigration – Dépôts | 3 001 | 2 646 |
| La Planification de l'emploi – Dépôts | 616 | 775 |
| Programme Emploi d'été/Expérience de travail – Dépôts | 565 | 2 514 |
| Autres recettes | | |
| Excédent des rentes sur l'État | 3 052 | 2 737 |
| Amendes d'assurance-chômage | 2 620 | 2 469 |
| Amendes et confiscations de l'Immigration | 1 069 | 1 133 |
| Recouvrement des frais d'expulsion | 578 | 881 |
| Autres | 345 | 513 |
| Programme Ateliers d'orientation au travail – Dépôts | 167 | 430 |
| Produits de placements | 420 | 381 |
| | 11 233 954 | 11 658 117 |
| **Coûts net des opérations** | 3 759 665 | 2 434 488 |
| **Rapprochement avec emploi des crédits** | | |
| Coût net des opérations | 3 759 665 | 2 434 488 |
| Diminution (augmentation) du déficit en assurance-chômage | 998 056 | 2 162 506 |
| Recettes à valoir sur les comptes de recettes non fiscales Liées aux crédits | 47 445 | 41 366 |
| De l'excédent actuariel du Compte des rentes sur l'État | 2 513 | 3 053 |
| Augmentation du Fonds de garantie de l'immigration | 1 299 | 1 205 |
| Augmentation – Planification de l'emploi | 54 | 102 |
| Diminution – Emploi d'été/Expérience de travail | (109) | 3 |
| Diminution – Ateliers d'orientation au travail | (26) | (410) |
| Augmentation – Prêts d'aide à l'immigration | (12 197) | (9 168) |
| Diminution des rentes non payées | (40 904) | (39 599) |
| **Emploi des crédits** | 4 755 796 | 4 593 546 |

*L'administration de l'attribution des numéros d'assurance sociale et l'administration des rentes sur l'État ont été transférées du programme des services généraux et spéciaux au programme d'emploi et d'assurance.*

Rapport au Ministre
de l'Emploi et de l'Immigration
sur la vérification
des comptes et des opérations financières de la
COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 1989

AUDITOR GENERAL OF CANADA

VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

# RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

Au ministre de l'Emploi et de l'Immigration

J'ai vérifié le bilan de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1989 ainsi que l'état des revenus et dépenses et du surplus pour l'exercice terminé à cette date. Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et a comporté par conséquent les sondages et autres procédés que j'ai jugés nécessaires dans les circonstances.

A mon avis, ces états financiers présentent fidèlement la situation financière de la Commission en ce qui concerne le Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1989 ainsi que les résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées dans la note 2 afférente aux états financiers, appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Raymond Dubois, f.c.a.
Sous-vérificateur général
pour le Vérificateur général
du Canada

Ottawa, Canada
le 13 juillet 1990

## COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA
## EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

### BILAN AU 31 DÉCEMBRE 1989

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| **ACTIF** | | |
| Solde du compte auprès du Receveur général du Canada | 1,314,362 | 426,933 |
| Montants à recevoir des prestataires (note 3) | 176,540 | 148,302 |
| Montants à recevoir du Canada (note 4) | 43,334 | 64,478 |
| | 1,534,236 | 639,713 |
| **PASSIF ET SURPLUS** | | |
| Mandats non encaissés | 245,351 | 217,795 |
| Retenues d'impôt sur les mandats | 175,446 | 66,128 |
| | 420,797 | 283,923 |
| Surplus | 1,113,439 | 355,790 |
| | 1,534,236 | 639,713 |

Approuvé par la Commission:

Le directeur exécutif
des Finances et de l'Administration

H. Braite

le Président

A. Fraser

## COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA
## EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

## ÉTAT DES REVENUS ET DÉPENSES ET DU SURPLUS
## POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 1989

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| **Revenus** | | |
| Cotisations (note 5) | 10,369,237 | 11,876,021 |
| Intérêt sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada | 60,458 | 7,205 |
| Pénalités | 29,983 | 20,208 |
| | 10,459,678 | 11,903,434 |
| **Dépenses** | | |
| Prestations (note 6 et tableau) | 11,372,817 | 10,715,512 |
| Administration (note 7) | 1,053,699 | 968,034 |
| Intérêts sur les avances du Canada | - | 111,625 |
| Créances douteuses | 23,542 | 17,101 |
| | 12,450,058 | 11,812,272 |
| Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses avant la part du gouvernement dans les dépenses de prestations | (1,990,380) | 91,162 |
| Part du gouvernement dans la dépense de prestations (tableau) | 2,748,029 | 2,632,902 |
| Excédent des revenus sur les dépenses pour l'exercice | 757,649 | 2,724,064 |
| Surplus (déficit) au début de l'exercice | 355,790 | (2,368,274) |
| Surplus à la fin de l'exercice | 1,113,439 | 355,790 |

# COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA
# EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

## NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS
## DU 31 DÉCEMBRE 1989

1. Pouvoirs et objectif

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, un établissement public mentionné à l'annexe II de la Loi sur la gestion des finances publiques, administre la Loi sur l'assurance-chômage. L'objectif de la Loi est d'offrir une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs qui y sont admissibles. Les opérations financières liées à cet objectif font partie du Compte d'assurance-chômage.

Dans les comptes du Canada, le Compte d'assurance-chômage a été établi en vertu de l'article 112 de la Loi. Toutes les sommes reçues en vertu de la Loi sont versées au Fonds du revenu consolidé et créditées à ce Compte. Les prestations et les frais d'administration de la Loi sont payés à même le Fonds du revenu consolidé et imputés à ce Compte.

Conformément à la partie III de la Loi, le ministre du Revenu national a la responsabilité de percevoir les cotisations patronales et ouvrières.

Conformément à la partie VII, le ministre du Revenu national est également responsable d'administrer et d'appliquer les sections de la loi liées au remboursement de prestations.

2. Conventions comptables

a) Cotisations

Les cotisations sont enregistrées selon une estimation des montants à percevoir au cours de l'exercice et comprennent les rajustements entre les cotisations réelles et les cotisations estimatives des exercices précédents.

b) Intérêts

Les intérêts sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada et les intérêts sur les avances du Canada sont comptabilisés selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

c) Pénalités

Les pénalités, imposées en vertu de l'article 33 de la Loi, sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

d) Prestations

Les prestations représentent les mandats émis au cours de l'exercice, moins les versements excédentaires que la Commission a établis au cours de l'exercice et les remboursements de prestations estimatifs à recevoir en vertu de l'article 123 de la Loi et les rajustements entre les remboursements réels et les remboursements estimatifs des exercices précédents.

e) Dépenses d'administration

Les frais d'administration de la Loi sont établis par les règlements sur l'assurance-chômage et ils sont imputés au Compte par la Commission.

f) Part du gouvernement dans les dépenses de prestations

La part du gouvernement dans les dépenses de prestations est comptabilisée selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

3. Montants à recevoir des prestataires

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| Versements excédentaires de prestations et pénalités | 200,427 | 162,435 |
| Moins: provision pour créances douteuses | 56,606 | 44,631 |
| | 143,821 | 117,804 |
| Remboursements estimatifs de prestations en vertu de l'article 123 de la Loi | 32,719 | 30,498 |
| | 176,540 | 148,302 |

La dépense de créances douteuses comprend $13,4 millions ($6,7 millions en 1988) de versements excédentaires et de pénalités irrécouvrables, radiés au cours de l'exercice en vertu de l'article 60(2) des règlements.

4. Montants à recevoir du (à payer au) Canada

| | 1989 | 1988 |
|---|---|---|
| | (en milliers de dollars) | |
| Part du gouvernement dans les dépenses de prestations | (2,447) | 4,756 |
| Cotisations | 81,561 | 54,619 |
| Intérêts sur le solde du compte auprès du Receveur général du Canada | 12,620 | 2,072 |
| Dépenses d'administration | (48,135) | 3,125 |
| Recouvrements de prestations | 185 | 111 |
| Autres éléments | (450) | (205) |
| | 43,334 | 64,478 |

5. Cotisations

La cotisation ouvrière en 1989, était de $1,95 par tranche de $100 de gains assurables, comparativement à $2,35 en 1988. La cotisation patronale calculée au taux de 1,4 fois la cotisation ouvrière, a également été réduite à raison de $2,73 par tranche de $100 de gains assurables de l'employé.

Les employeurs qui ont des régimes d'assurance-salaire ont droit à des réductions de cotisations. Ils doivent cependant partager cette réduction avec leurs employés. Le total des réductions de cotisations patronales pour l'année 1989 est estimé à $444 millions ($426 millions en 1988).

6. Versements excédentaires et sous-payés de prestations

Le grand nombre de prestataires qui doivent faire l'objet d'un contrôle et l'exigence d'un service prompt nécessitent des procédés sélectifs plutôt qu'universels de contrôle interne et par conséquent occasionnent la vérification des demandes de prestations principalement après que les bénéficiaires ont commencé à recevoir des prestations.

C'est pourquoi, il y a des versements excédentaires et des sous-payés de prestations que la Commission estime à $348 millions ($344 millions en 1988) et $103 millions ($141 millions en 1988) respectivement. Ces sommes sont comprises dans les dépenses de prestations de l'exercice.

7. Frais d'administration

Les frais réels d'administration de la Commission sont calculés sur la base de l'année financière (1er avril au 31 mars) du gouvernement. Les frais qui sont imputés au Compte sur la base de l'année civile équivalent à la somme de 9/12 du montant de l'année financière courante et 3/12 du montant de l'année financière précédente. Les frais d'administration calculés de cette façon se sont chiffrés à $1,061 millions en 1989 ($975 millions en 1988). De ce montant, environ $7,5 millions ($7 millions en 1988) a été recouvert pour le maintien du fichier central des numéros d'assurance-sociale et l'émission de cartes de remplacement.

8. Éventualités

Dans le cours normal des opérations du Compte d'assurance-chômage, divers appels contre la Commission ou par celle-ci sont en cours actuellement. De l'avis de la direction, le dénouement de ces appels n'aura aucune incidence importante sur les résultats du Compte d'assurance-chômage.

9. Événement important

Le projet de Loi C-21 modifiant la Loi sur l'assurance-chômage a été accepté par la Chambre des Communes le 6 novembre 1989 mais demeure à l'étude par le Sénat. La législation proposée élimine la part des prestations que doit assumer le gouvernement et touche les diverses dispositions du programme d'Assurance-chômage, notamment les normes d'admissibilité, les prestations et l'imposition de pénalités.

## COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA
## EN CE QUI CONCERNE LE COMPTE D'ASSURANCE-CHÔMAGE

### TABLEAU DES PRESTATIONS
### POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 1989

| | 1989 | | 1988 | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | Part du gouvernement | Total | Part du gouvernement |
| | (en milliers de dollars) | | | |
| Ordinaires | 9,739,380 | 2,350,165 | 9,216,704 | 2,249,358 |
| De maternité | 629,953 | - | 565,775 | - |
| De paternité | 1,169 | - | - | - |
| De maladie | 345,941 | - | 316,965 | - |
| De formation | 267,716 | 110,434 | 237,186 | 103,010 |
| De création d'emploi | 101,914 | 41,968 | 102,250 | 41,092 |
| De retraite | 26,043 | - | 19,189 | - |
| De travail partagé | 21,209 | - | 16,860 | - |
| D'adoption | 4,821 | - | 4,178 | - |
| | 11,138,146 | 2,502,567 | 10,479,647 | 2,393,460 |
| Aux pêcheurs | 269,382 | 252,364 | 269,988 | 248,513 |
| Prestations brutes | 11,407,528 | 2,754,931 | 10,749,635 | 2,641,973 |
| Moins: remboursement de prestations | 34,711 | 6,902 | 34,123 | 9,071 |
| | 11,372,817 | 2,748,029 | 10,715,512 | 2,632,902 |

Les articles 118 et 130 de la Loi sur l'assurance-chômage prévoient que la part du gouvernement dans les dépenses de prestations doit comporter les prestations complémentaires prévues à l'article 22, aux paragraphes 25(8) et 26(3) ainsi que les prestations payées aux pêcheurs au net des cotisations perçues de ces derniers et de leurs employeurs désignés.

Les prestations complémentaires versées en vertu de l'article 22 de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui ont épuisé leurs prestations initiales (et leurs prestations complémentaires en raison de la catégorie, lorsqu'ils y avaient droit) et qui résident dans une région où le taux de chômage dépasse quatre pour cent.

Les prestations complémentaires versées en vertu des paragraphes 25(8) et 26(3) de la Loi représentent des prestations versées aux prestataires qui participent à des projets de création d'emploi ou qui suivent des cours de formation et qui n'ont pas droit à un nombre suffisant de prestations hebdomadaires pour toute la durée du projet ou du cours, plus un maximum de trois prestations hebdomadaires supplémentaires après la fin des projets ou des cours.